



Согласовано:

Председатель профсоюзного  
комитета  
*Ж* Жвикова Т.Н.  
« 21 » 04 2020 год

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системах оплаты и стимулировании труда в ГКУЗ ЛО «Дружносельская психиатрическая больница»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками ГКУЗ ЛО «ДПБ» (далее — работники, учреждение). Источник финансирования оплаты труда работников учреждения - Областной бюджет Ленинградской области.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2020 года

№ 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», в постановлении Правительства Ленинградской области № 262 от 30.04.2020 г. «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом Комитета по здравоохранению Ленинградской области. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

#### 2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.

2.1 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом главного врача (локальным нормативным актом), а руководителю учреждения - главному врачу — правовыми актами Комитета по здравоохранению Ленинградской области с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно—правовому регулированию в сфере труда (далее — ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по

различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.3. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом

2.2 настоящего Положения.

Должностные оклады по должностям медицинских работников учреждения устанавливаются в размере минимального уровня должностного оклада.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.4. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих — согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих — согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям медицинского и фармацевтического персонала — согласно настоящего Положению;

по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, — согласно настоящего Положения;

2.5. Штатное расписание учреждения утверждается главным врачом и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.6. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

$ДО_i$  — должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для  $i$ -го работника;

$КК_i$  — повышающий коэффициент уровня квалификации для  $i$ -го работника;

$КТ_i$  — повышающий коэффициент специфики территории для  $i$ -го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.7 Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места

работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
2 группа: территория Ленинградской области (медицинские работники учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,3
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

Перечень государственных учреждений здравоохранения Ленинградской области, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю, утверждается правовым актом Правительства Ленинградской области.

2.8 Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$кк_i = 1 + кв_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

$КВ_i$  — надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для  $i$ -го работника;

$ПЗ_i$  надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для  $i$ -го работника;

$УС_i$  — надбавка за ученую степень для  $i$ -го работника.

2.9 Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством

Российской Федерации и (и/и) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.10 Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники;  ПКГ "Врачи и провизоры", ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)";	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.11 Должностной оклад главного врача устанавливается уполномоченным органом, в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном Комитетом по здравоохранению Ленинградской области

Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

70 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения — для заместителей руководителя учреждения здравоохранения (главного врача) по управлению сестринским персоналом;

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения — для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.12 Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

где:

$$\text{СДО} = \frac{\sum (\text{МДО}(op)_i \times \text{ШЧ}(on)_i)}{\sum \text{ШЧ}(on)_i},$$

СДО<sub>у</sub> — СДО в-м учреждении;

МДО(*op*)<sub>у</sub> — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по *i*-й должности работников *у*-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(*op*)<sub>у</sub> — штатная численность работников *у*-го учреждения по *i*-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.13 Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.14 Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности.

2.15 Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, учреждающих группу по оплате труда руководителя и коэффициент масштаба управления для учреждения приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.16 К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом

2.7 настоящего Положения.

2

Размер выплат руководителю, заместителем руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$вк, = до, x (КТ, - 1),$$

где:

$ДО_i$  — должностной оклад (оклад) для  $i$ -го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

$КТ_i$  — повышающий коэффициент специфики территории для  $i$ -го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8

1	2
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Медицинским работникам учреждений, 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, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в следующих минимальных размерах:

Категория работников	Дополнительные условия	Надбавка, проц. ОТ ДОЛЖНОСТНОГО о оклада

Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной ПОМОЩИ	Выполнение работ, связанных с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	50
	Оказание медицинской помощи больным туберкулезом и детям с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза	12
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии (отделения); отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах	40
	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии); участковая психиатрическая служба	25
	Иные психиатрические, психоневрологические, психотерапевтические больницы, подразделения, отделения, кабинеты	20
Медицинские работники, осуществляющие обследование, диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных; лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	Специализированные учреждения, лаборатории, отделения, кабинеты	64
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение туберкулеза, сочетанного с ВИЧ-инфекцией	Специализированные учреждения, отделения, кабинеты, осуществляющие выполнение работ, связанных с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	80

3.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальными нормативных актов, либо коллективным договором.

3.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: медицинским работникам — 40 проц. должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы;

остальным работникам — 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.7. Доплата врачам, руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям за работу по специальности в зависимости от объема работы по специальности (в пределах рабочего времени по основной должности) осуществляется из расчета 25 проц. должностного оклада врача соответствующей специальности.

3.8. Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное в эти дни время производится доплата. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Размер доплаты определяется в соответствии с отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

3.9. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Работникам устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.6 — 3.9 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников,

утвержденным локальным нормативным актом больницы, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам больницы устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю – главному врачу больницы устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения — по итогам работы учреждения; руководителям обособленных структурных подразделений

учреждения — по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения;

работникам учреждения — по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, работника — ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее — КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КГГ' и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности больницы, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность — система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость — достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на

достижение плановых значений КПЭ;

2

в) прозрачность — формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов — установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность — издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы больницы (структурного подразделения, работника) устанавливается:

для руководителя больницы — нормативным правовым актом Комитета по здравоохранению Ленинградской области;

для прочих работников учреждения — локальным нормативным актом больницы.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее — окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, — в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя,

руководителей обособленных структурных подразделений учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к сумме должностного оклада.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал — в случае определения размера надбавки по итогам работы за ответный квартал, и (или) на год — в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий — в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связи значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным

актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений — правовым актом уполномоченного органа, Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников — больницы, до сведения руководителей учреждений — Комитетом по здравоохранению. В случае одновременного установления работнику премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочные) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения — по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать

**5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.**

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям): к профессиональным праздникам; в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом

за календарный год.

2

4.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ и один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюза сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.22. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для главного врача больницы неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по здравоохранению ЛО, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 проц. в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.23. Размеры стимулирующих выплат сотрудников больницы устанавливаются приказами (распоряжениями) главного врача.

Размеры стимулирующих выплат главному врачу больницы устанавливаются распоряжениями комитета по здравоохранению ЛО, которые устанавливают размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения приказами (распоряжениями) учреждения.

## 5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный врач больницы в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников больницы на основании письменного заявления работника.

### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.2. Материальная помощь может оказываться работникам учреждения:

5.3. В связи с Юбилейными датами ( 50 , 55 и далее каждые 5 лет)

5.4. К Юбилейным датам размер материальной помощи определяется исходя из стажа непрерывной работы в ГКУЗ ЛО «ДПБ», с учетом действующих административных взысканий:

- 5.5. при стаже работы до 5 лет - до 20% должностного оклада
- 5.6. при стаже работы от 5 до 10 лет - до 35% должностного оклада
- 5.7. при стаже работы от 10 до 15 лет – до 50% должностного оклада
- 5.8. при стаже работы более 15 лет – до 60% должностного оклада
- 5.9. За многолетний труд в учреждении в случае увольнения
- 5.10. в связи с выходом на пенсию:
- 5.11. -при стаже работы свыше 15 лет – до 50% должностного оклада
- 5.12. -при стаже работы свыше 20 лет – до 75% должностного оклада.
- 5.13. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.
- 5.14. В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж и жена.) (на основании копии свидетельства о смерти)- в размере 5 000 рублей.
- 5.15. Единовременные выплаты в качестве материальной помощи работникам в связи с несчастным случаем, приведшим к наступлению трудной жизненной ситуации, временной нетрудоспособностью, длящейся не менее 60 дней, утратой значительной части имущества в результате пожара или по другим причинам в размере до 10 000 рублей.
- 5.16. Размер материальной помощи определяется администрацией с учетом личного трудового вклада работника.

#### **ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

- 5.17. Выплата материальной помощи, устанавливаемой настоящим Положением, производится за счет экономии фонда оплаты труда в пределах выделенных и утвержденных Комитетом по здравоохранению Ленинградской области ассигнований на текущий финансовый год.
- 5.18. Размер единовременного пособия определяется комиссией по материальной помощи и утверждается приказом главного врача для каждого работника индивидуально.
- 5.19. Основанием для приказа о выплате и размере материальной помощи, предусмотренном настоящим Положением является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.
- 5.20. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения в день выплаты заработной платы.
- 5.21. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением не включаются в расчет среднего заработка.
- 5.22. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом по здравоохранению ЛО.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.23. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда ГКУЗ  
ЛО «Дружносельская психиатрическая больница»

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников (далее ГКУ), определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \Phi(\text{р}) + \Phi(\text{п}),$$

где:

$\Phi(\text{р})$  — годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ;

$\Phi(\text{п})$  — годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ определяется по формуле:

$$MDO(\text{р}) = 2 \sum d(\text{р}) \cdot (MDO(\text{р}) + MDO(\text{п}))$$

гд

е:

$MDO(\text{р})$  — должностной оклад руководителя ГКУ, минимальный

уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера ГКУ по  $i$ -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 настоящего Положения;

КТ $_i$  — повышающий коэффициент специфики территории по  $i$ -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

ПК $_i$  — плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей ГКУ;

СТ(р) — плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей ГКУ. Значение показателя СТ(р) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

12 — число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКУ определяется по формуле:

$$et) = (i2 \quad (мдо \quad (кк, + кт, + пк, - i)) + кд) \times (i + ст) + ок,$$

где:

МДО $_i$  — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГИКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по  $i$ -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ $_i$  — повышающий коэффициент специфики территории по  $i$ -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК $_i$  — плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей  $i$ -й штатной единице ГКУ;

ПК $_i$  — плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей  $i$ -й штатной единице ГКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 — 3.13 настоящего Положения;

РК — расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД — расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 15 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ — плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников ГКУ.

Значения показателей КК, ПК $_i$ , РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели

В ГКУ с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, за исключением ГКУ, указанных в приложении 14 к настоящему Положению, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих

В ОТП СК.

6.4. Годовой фонд оплаты труда работников ГКУ, указанных в приложении 14 к настоящему Положению, определяется по формуле:

где:

$$\text{ФОТ} = \sum 12 \times (\text{МДО}_i \times \text{КТ}_i) \times (1 + \text{НТФ}) ,$$

МДО<sub>i</sub> — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.15 и 2.16 настоящего Положения;

КТ<sub>i</sub> — повышающий коэффициент специфики территории по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения;

НТФ — отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, определяемое в соответствии с разделом 3 приложения 14 к настоящему Положению.

6.5. Фактическая структура фонда оплаты труда ГКУ определяется руководителем ГКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в ГКУ.

6.6. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников ГКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты ГКУЗ ЛО «ДПБ»

7.1. «ДПБ» при формировании своих планов деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\text{Ф} = (12 \times (\text{ДО}_i \times (\text{КК} + \text{КТ} + \text{ПК} - 1)) + \text{ИХ}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y) ,$$

где:

ДО<sub>у</sub> — размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы у-го работника;

ККу — повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для у-горяботника;

КТу — повышающий коэффициент специфики территории, установленный для у-го работника;

ПКу — сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 — 3.13 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для у-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИХ(у) — расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 15 к настоящему Положению,

определяемый исходя из размеров выплат, установленных в больнице;

РК(у) расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) — плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части Заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели ККу, КТу, ПКу определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.2. Комитет по здравоохранению Ленинградской в целях рассмотрения планов деятельности ГКУЗ ЛО ДПБ определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для ГКУ пунктами 6.1 — 6.3 настоящего Положения.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

## Приложение 1 к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих  
должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1	2	3

ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,10
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	1,20

1	2	3
	водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	
2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
4-й КУ <sup>1</sup>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалифика- ционными уровнями настоящей профессиональной квалифика- ционной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответст- венные (особо ответственные работы)	1,80

<sup>1</sup>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий высококвалифицированных рабочих,**  
**занятых на важных и ответственных работах в ГКУЗ ЛО «ДПБ»**

1. Слесарь по ремонту(холодильного и телевизионного оборудования);
2. Водитель легковых автомобилей, автобусов малого класса;
3. Плотник;
4. Слесарь-сантехник;
5. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
6. Столяр;
7. Электрогазосварщик;
8. Электромонтер по ремонту и обслуживанию телефонной связи.
- 9.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
- 10.Слесарь теплотрассы больничных корпусов:
- 11.Слесарь по ремонту оборудования (газовой котельной).
- 12.Машинист насосной станции.

Приложение 2 к  
Положению...

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
1	2	3

ПКГ "Общественные должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25
ПКГ "Общественные должности служащих второго уровня"	1-й КУ	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист	1,30

1	2	3
	по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник- лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник- технолог; товаровед; художник	
	2-й КУ Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория	1,55
	3-й КУ Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория	1,70
	4-й КУ Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.	1,75

1	2	3
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5-й КУ Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,90
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист	1,95

1	2	3
	по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
	2-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,30
	5-й КУ Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) техникоэкономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального	3,00

1	2	3
	<p>строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела</p>	
	2-й КУ	3,10
	3-й КУ	4,00
Должности, не включенные в ПКГ	Оператор контактного центра	1,20
	Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,30
	Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения	1,95

1	2	3
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конф игнорируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Ведущий специалист отдела (сектора) <sup>2</sup> ; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений	2,30
	Контрактный управляющий	2,50
	Заместитель начальника отдела <sup>3</sup>	2,75
	Начальник (заведующий) сектора <sup>4</sup>	2,80
	Начальник отдела <sup>5</sup> ; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00
	Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <sup>6</sup> ; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

\*За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<sup>2</sup>За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<sup>3</sup>За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<sup>4</sup>За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<sup>5</sup>За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<sup>6</sup>За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения.

## 1. Межуровневые коэффициенты по должностям медицинского и фармацевтического персонала

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	1,40
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	1-й КУ	Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	1,65
	2-й КУ	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	1,75
	3-й КУ	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выезд-	1,85

1	2	3
	ным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	
	4-й КУ Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	1,95
	5-й КУ Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	2,10
ПКГ "Врачи и провизоры"	1-й КУ Врач-стажер; провизор-стажер	2,30
	2-й КУ Врачи-специалисты <sup>1</sup> ; провизор-технолог; провизор-аналитик	2,70
	3-й КУ Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты	2,80

1	2	3
	участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <sup>2</sup>	
	4-й КУ Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	3,00
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	1-й КУ Заведующий структурным подразделением <sup>3</sup> (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	3,50
	2-й КУ Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	4,00
Должности, не включенные в ПКГ	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	1,30
	Главная медицинская сестра (главный медбрат), главная акушерка (главный акушер)	4,00

<sup>1</sup>Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<sup>2</sup>Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

<sup>3</sup>Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

2. Перечень должностей работников учреждений здравоохранения, относимых к основному персоналу, по виду экономической деятельности "Здравоохранение и предоставление социальных услуг" для определения размеров окладов руководителей учреждений

1. Заведующий структурным подразделением государственного учреждения из числа врачебного или провизорского персонала (отдела, отделения, лаборатории, кабинета и др.).

2. Начальник структурного подразделения ДПБ числа врачебного или провизорского персонала (отдела, отделения, лаборатории, кабинета и др.).
3. Врачи и провизоры всех наименований.
4. Судебный эксперт-химик.
5. Судебный эксперт-биохимик.
6. Судебный эксперт-генетик.

'Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

Примечания:

1. При определении величины показателя "число сметных коек" учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

2. Группа по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения, имеющих в своем составе стационарные и амбулаторно-поликлинические подразделения, определяется по двум показателям, указанным в пунктах 1 и 2 таблицы, и устанавливается по наибольшему из показателей с увеличением на одну группу.

7. Особенности установления надбавок за квалификационную категорию по должностям медицинских и фармацевтических работников

- 7.1. Квалификационная категория учитывается при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.
- 7.2. Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.
- 7.3. Врачам - руководителям амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих организаций, квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье".
- 7.4. Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав медицинских учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.
- 7.5. Главной медицинской сестре с высшим образованием квалификационная категория учитывается по специальности "Управление сестринской деятельностью", со средним профессиональным образованием - по специальности

## 8. Начисление, порядок и сроки выплаты заработной платы.

8.1 Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим положением.

8.2 Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы руководителя учреждения..

8.3 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений, либо лица, назначенные ответственными за ведение табеля.

8.4 Сотрудникам, отработавшим неполный рабочий период, зарплата начисляется за фактически отработанное время.

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

8.6 Зарплата выплачивается работникам путем перечисления на указанный ими счет в банке, на условиях предусмотренных трудовым договором.

8.7 Перед выплатой зарплаты каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.8 Даты выплаты заработной платы работникам ГКУЗ ЛО «ДПБ»:

-23 числа текущего месяца-за первую половину месяца (с 1 по 15 числа). В связи с тем, что невозможно определить составные части заработной платы при выплате аванса, расчетный листок 23 числа не выдается.

-08 числа месяца, следующего за отчетным-за вторую половину месяца (с 16 по 30 (31) числа месяца) - окончательный расчет с выдачей расчетного листка.

8.9 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится накануне этого дня.

8.10 Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее двух третей средней зарплаты работника..

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.11 Удержания из зарплаты работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника.

8.12 Суммы зарплаты, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

8.13 Расчетные листки по оплате труда, справки о размерах заработной платы и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной главным врачом, либо нотариально. Доверенность предоставляется на каждое получение расчетного листка, справки по заработной плате.

8.14 Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.15 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику зарплате производится в последний день работы.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок выплачивается неоспариваемая работодателем сумма.

8.16 В случае смерти работника зарплата, не полученная им выдается членам его семьи или лицу находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть работника.

8.17 Работодатель несет ответственность за задержку зарплаты в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ, выплачивая компенсацию за задержку заработной платы в размере 1/150 ключевой ставки за каждый день просрочки.

8.18 В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад до полного погашения задолженности.

#### 9. Порядок проведения тарификации работников

- 9.1. Для проведения работы по определению должностных окладов заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа его сотрудников.
- 9.2. В состав тарификационной комиссии могут быть включены главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, начальник планово-экономического отдела (экономист), представитель профсоюзного или иного представительного органа работников, а также другие лица, привлекаемые руководителем к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.
- 9.3. Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.
- 9.4. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.
- 9.5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Отдельно проводится тарификация руководителя и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующих подразделениях.
- 9.6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным общепромышленным должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ.
- 9.7. Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладками, заверенными членами тарификационной комиссии.