

От работодателя:



Директор ОГКУЗ «МИАЦ»

В.Н. Чурсина

2023 год

От работников:

Председатель профсоюзной
организации ОГКУЗ «МИАЦ»



С.Б. Беседина

2023 год

Дополнительное соглашение № 3
принято на общем собрании работников
«31» января 2023 года (протокол № 3)



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
Областного государственного казенного учреждения здравоохранения
особого типа «Медицинский информационно-аналитический центр»
(ОГКУЗ «МИАЦ»)

от «30» сентября 2022 года

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 09 января 2023 года № 4-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Белгородской области», приказом Министерства здравоохранения Белгородской области от 18 января 2023 года № 28 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения области» Стороны пришли к соглашению:

1. Пункт 6.6. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» исключить.
2. Порядковую нумерацию пунктов 6.7. и 6.8. раздела 6 вышеуказанного коллективного договора изменить соответственно.
3. Приложение № 3 к Коллективному договору ОГКУЗ «МИАЦ» «Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения особого типа «Медицинский информационно-аналитический центр» (ОГКУЗ «МИАЦ»)) изложить в редакции согласно приложению.

4. Приложение № 4 к Коллективному договору ОГКУЗ «МИАЦ» «Положение о стимулирующих выплатах работников государственного казенного учреждения здравоохранения особого типа «Медицинский информационно-аналитический центр» (ОГКУЗ «МИАЦ»))» изложить в редакции согласно приложению.

5. Настоящие изменения вступают в силу с «1» февраля 2023 года.

6. Все остальные положения Коллективного договора ОГКУЗ «МИАЦ» остаются неизменными.

Приложение № 3
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организации ОГКУЗ «МИАЦ»

 С.Б. Беседина
« 31 » _____ 2023 год

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ОГКУЗ «МИАЦ»

 В.Н. Чурсина
« 31 » _____ 2023 год

**Положение
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения здравоохранения особого типа
«Медицинский информационно-аналитический центр»
(ОГКУЗ «МИАЦ»)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения здравоохранения особого типа «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 09 января 2023 года № 4-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Белгородской области», приказа Министерства здравоохранения Белгородской области от 18 января 2023 года № 28 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения области» и включает:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. В Положении предусмотрены единые принципы формирования систем оплаты труда работников учреждения:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация компенсационных выплат в соответствии с разделом III Положения;
- применение стимулирующих выплат в соответствии с разделом IV Положения;

- недопущение снижения установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» уровней оплаты труда медицинских работников;

- сумма выплат работнику по должностному окладу доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, также недопущение дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, результатами их труда и результатами деятельности учреждения.

1.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.6. Системы оплаты труда работников в учреждения устанавливаются соглашениями, коллективным договорам, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Системы оплаты труда работников учреждения направлены на обеспечение дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям.

1.8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств областного бюджета, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется

с учетом индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

2.2. Условия оплаты труда, установленные Положением, обязательны для применения в учреждении.

2.3. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.4. Размеры должностных окладов медицинских, фармацевтических работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.5. Размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп медицинских работников учреждения приведены в приложении № 1 к Положению.

2.6. Размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих учреждения приведены в приложении № 2 к Положению.

2.7. Размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей рабочих учреждения приведены в приложении № 3 к Положению.

2.8. Размеры должностных окладов по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы учреждения, приведены в приложении № 4 к Положению.

2.9. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются: фиксированный размер должностного оклада, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ с вредными (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера.

2.10. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV Положения.

2.11. При формировании системы оплаты труда учитываются установленные прогнозные показатели средней заработной платы по региону и достигнутый уровень средней заработной платы медицинских работников.

2.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград

и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться компенсационные выплаты:

- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышение оплаты труда за работу в ночное время; повышение оплаты труда за сверхурочную работу; повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы).

3.2. При проведении специальной оценки условий труда в учреждении учитываются особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

3.3. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размерах, не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышений устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса

Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором в приложении № 5 к Положению.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

3.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение работ временно отсутствующего работника без освобождения от работ и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Повышенная оплата работникам за работу в выходные, праздничные (нерабочие) дни производится в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Размеры и условия повышения оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка внештатным специалистам

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наставничество;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- персональная надбавка.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- вознаграждение по итогам работы по показателям и критериям.

4.2. Надбавка за наставничество устанавливается медицинским работникам, осуществляющим функции наставника в отношении медицинских работников учреждения—молодых специалистов, в размере 5 процентов от должностного оклада. Условия выплаты надбавки за наставничество устанавливаются нормативным

правовым актом Министерства приведены в приложении № 6 к Положению.

4.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам и специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

Наличие квалификационной категории	Врачи и провизоры (руб.)	Средний медицинский и фармацевтический персонал (руб.)	Специалисты с высшим профессиональным немедицинским образованием (руб.)
II категория	3500	1800	2300
I категория	7000	3500	4500
Высшая категория	10500	5300	6700

4.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

- доктор медицинских наук – 12 000 рублей;
- кандидат медицинских наук – 7 000 рублей.

4.5. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

- «Заслуженный врач», «Народный врач» – 10 000 рублей;
- заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации – 3 500 рублей.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» применяется надбавка по одному из оснований.

4.6. Персональная надбавка может устанавливаться конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Надбавка устанавливается в размере не более 60 процентов от должностного оклада сроком не более одного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год приведены в приложении № 7 к Положению.

4.7. Вознаграждение по итогам работы может выплачиваться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми руководителями учреждений, а также в соответствии с коллективными договорами.

Размер вознаграждения определяется приказом руководителя учреждения на основе установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется Министерством. Приказом Министерства утверждаются показатели и критерии

эффективности деятельности для руководителей учреждения и рекомендуемые для работников учреждения.

В учреждении разрабатываются и утверждаются конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников с учетом особенностей, условий и специфики работы.

Стимулирующие выплаты по результатам выполнения объемных и качественных показателей осуществляются работникам в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным руководителем учреждения.

Вознаграждение по итогам работы производится в зависимости от выполнения показателей и критериев их профессиональной деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и рекомендаций Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.8. По согласованию с Министерством учреждение может вводить дополнительные стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

5.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым Министерством.

5.4. Для установления должностного оклада руководителя учреждения устанавливается коэффициент управления в размере 2,7 приведены в приложении № 8 к Положению.

Дифференцированные коэффициенты управления определены в зависимости от типа учреждения, специфики структурных подразделений, особенностей деятельности и значимости учреждения, с учетом сложности труда и масштабов управления.

Для определения размера коэффициента управления предусмотрены показатели, характеризующие деятельность учреждения (далее – показатели), балльная система показателей. Значения показателей и оценка баллов деятельности учреждения утверждаются приказом Министерства.

5.5. Коэффициент управления для установления должностного оклада руководителя определяется из расчета суммы баллов показателей, соответствующих типу учреждения, устанавливается к базовому окладу руководителя учреждения и утверждается приказом Министерства.

5.6. Размер базового оклада руководителя учреждения определяется в размере 85 процентов от устанавливаемых ежегодно плановых значений средней

начисленной заработной платы наемных работников в области в соответствии с нормативным правовым актом Белгородской области, округляется до целых рублей по общим правилам округления и составляет на 1 января 2023 года 33 915 рублей. Соответственно на 80 процентов от вышеуказанной средней заработной платы устанавливается базовый оклад заместителям руководителя, главного бухгалтера и составляет 31 920 рублей приведены в приложении № 9 к Положению.

Повышение базового оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера зависит от увеличения размера плановых значений средней заработной платы по области по состоянию на 1 января и устанавливается ежегодно приказом Министерства.

5.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется исходя из базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент управления, настоящим положением.

5.8. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, учреждения определяется руководителем учреждения в размере на 10 –30 процентов ниже должностного оклада с учетом коэффициента управления руководителя, установленного Положением учреждения в приложении № 10 к Положению.

5.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, компенсационные выплаты могут устанавливаться в соответствии с пунктами 3.4–3.6 раздела III Положения, стимулирующие выплаты – в соответствии с пунктами 4.2– 4.8 раздела IV Положения.

5.10. Руководителю, заместителям руководителя учреждения к базовому окладу устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты без учета коэффициента управления.

5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, учреждения устанавливаются ежемесячные, ежеквартальные премии по результатам работы с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждения в порядке, установленном Министерством.

5.12. Размер вознаграждения для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется на основе показателей, установленных приказами учреждения, для руководителя – Министерством.

Вознаграждение по итогам работы указанных руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в зависимости от выполнения показателей и критериев деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений» в кратности 5.

5.14. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

VI. Порядок проведения тарификации работников

6.1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов, рабочих, а также размеров надбавок по выплатам компенсационного и стимулирующего характера в учреждении приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

6.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами учреждения. Тарификация работников учреждения оформляется по формам тарификационного списка, утвержденного приказом Министерства. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках и оформляются протоколом.

Тарификация работников проводится в соответствии с коэффициентами сложности по группам должностей медицинских работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Оплата труда работников устанавливается по результатам тарификации.

6.3. Порядок работы тарификационной комиссии (назначение ответственных за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем протокола тарификационной комиссии. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января или на момент введения новых условий оплаты труда и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

6.4. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

6.5. Профессии рабочих, специалистов и должности служащих, входящие в профессиональные квалификационные группы работников, в зависимости от уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности специалиста и служащего, формируются на основании квалификационного уровня.

6.6. Для каждой квалификационной группы определяется оклад, в пределах которого устанавливаются должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность, по отнесенным к нему профессиям рабочих, специалистов и должностям служащих.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Размеры должностных окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп медицинских работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), профессиональный квалификационный уровень	Наименование должностей работников, отнесенных к квалификационным уровням	Установленный должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения (отдела)	41 500
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист (врач-методист, врач-статистик) Провизор-аналитик	38 500
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Медицинский статистик	17 000
4 квалификационный уровень	Фельдшер	20 500

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Размеры должностных окладов по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов, служащих
ОГКУЗ «МИАЦ»

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), профессиональный квалификационный уровень	Наименование должностей работников, отнесенных к квалификационным уровням	Установленный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Архивариус; Секретарь	15 000
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	15 400
Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов и служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Инженер-программист (программист); Специалист по защите информации; Специалист по кадрам; Экономист; Юрисконсульт	17 000
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17 100
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17 200

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 300
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах; заместитель главного бухгалтера	17 500

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Размеры должностных окладов
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп общепромышленных должностей рабочих
ОГКУЗ «МИАЦ»

Квалификационные уровни	Наименование должностей работников, отнесенных к квалификационным уровням	Установленный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	15 000
Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	15 200

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Размеры должностных окладов
по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих,
не вошедшим в профессиональные квалификационные группы
ОГКУЗ «МИАЦ»

Наименование должностей	Установленный оклад (должностной оклад), руб.
Специалист по охране труда	16 700
Начальник отдела	18 000
Главный экономист, руководитель централизованной бухгалтерии	19 300

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Перечень должностей и профессий,
занятых на работах с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование должности, профессии	Размер доплаты к должностному окладу, %
1.	Начальник отдела бухгалтерского учета противотуберкулезной службы	4%
2.	Главный специалист отдела бухгалтерского учета противотуберкулезной службы	4%
3.	Бухгалтер отдела бухгалтерского учета противотуберкулезной службы	4%

**Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»**

**Перечень должностей медицинских работников,
осуществляющих функции наставника
ОГКУЗ «МИАЦ»**

Наименование должности	Размер доплаты	Основание
Руководитель Учреждения	5%	Приказ Министерства
Заместители руководителя Учреждения	5%	Приказ учреждения
Заведующий отделом и структурными подразделениями, врач	5%	Приказ учреждения

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Перечень должностей, которым могут устанавливаться выплата
стимулирующего характера - персональная надбавка
ОГКУЗ «МИАЦ»

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты	Основание
1	Руководитель Учреждения		Приказ Министерства
2	Заместители руководителя Учреждения, главный бухгалтер	до 50% базового оклада в месяц	Приказ руководителя
3	Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения (отдела)	до 30% должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
4	Врачи, провизоры, средний медицинский персонал всех структурных подразделений	до 30% должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
5	Прочий персонал (специалисты, специалисты с высшим немедицинским образованием, служащие)	до 60% должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
6	Прочий персонал (рабочие специальности)	до 50% должностного оклада в месяц	Приказ руководителя

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Коэффициенты управления для установления
должностного оклада руководителя
ОГКУЗ «МИАЦ»

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент управления
1.1	Руководитель учреждения	2,7

**Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»**

**Размеры должностных окладов руководителя,
заместителей руководителя, главного бухгалтера
ОГКУЗ «МИАЦ»**

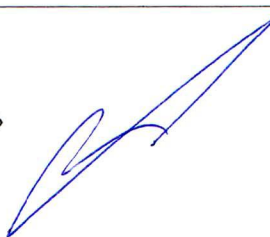
№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад (руб.)
1	Руководитель учреждения	33915
2	Заместители руководителя, главный бухгалтер	31920

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
ОГКУЗ «МИАЦ»

Размеры должностных окладов
заместителей руководителя, главного бухгалтера ОГКУЗ «МИАЦ»

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (на сколько % оклад ниже должностного оклада руководителя)
1	Заместитель директора по информационным технологиям	10
2	Заместитель директора по статистике, анализу и прогнозированию	15
3	Заместитель директора по организационно-методической работе	15
4	Главный бухгалтер	15

Главный экономист ОГКУЗ «МИАЦ»



Н.С. Абрютина

Приложение № 4
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной
организации ОГКУЗ «МИАЦ»
С.Б. Беседина
«31» _____ 2023 год

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ОГКУЗ «МИАЦ»
В.Н. Чурсина
«31» _____ 2023 год

**Положение
о стимулирующих выплатах работников государственного
казенного учреждения здравоохранения особого типа
«Медицинский информационно-аналитический центр»
(ОГКУЗ «МИАЦ»)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премиальных выплатах по итогам работы работников государственного учреждения здравоохранения (далее — Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Белгородской области (далее — Учреждение), утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 9 февраля 2023 года № 4-пп и приказом министерства здравоохранения Белгородской области от 18 января 2023 года № 28 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения области» (далее — Министерство).

1.2. Положение определяет порядок установления вознаграждения по итогам работы по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.3. Положение направлено на достижение целей, поставленных перед Учреждением, повышение качества работы, развитие инициативы при выполнении поставленных задач и разработано с целью создания механизма стимулирования персонала на достижение плановых показателей, повышения материальной заинтересованности каждого сотрудника в достижении конечных результатов труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Настоящее Положение вводится в действие после его утверждения и согласования с профсоюзным комитетом. Изменения и дополнения оформляются приказом руководителя и согласовываются с профсоюзным комитетом.

2. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы:

2.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка внештатным специалистам.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наставничество;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- персональная надбавка.

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- вознаграждение по итогам работы по показателям и критериям;
- наличие экономии фонда оплаты труда.

2.2. Надбавка за наставничество устанавливается медицинским работникам, осуществляющим функции наставника в отношении медицинских работников учреждения – молодых специалистов, в размере 5 процентов от должностного оклада. Условия выплаты надбавки за наставничество устанавливаются нормативным правовым актом Министерства приведены в приложении № 1 к Положению.

2.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам и специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

Наличие квалификационной категории	Врачи и провизор (руб.)	Средний медицинский и фармацевтический персонал (руб.)	Специалисты с высшим профессиональным немедицинским образованием (руб.)
II категория	3 500	1 800	2 300
I категория	7 000	3 500	4 500
Высшая категория	10 500	5 300	6 700

2.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

- доктор медицинских наук – 12 000 рублей;
- кандидат медицинских наук – 7 000 рублей.

2.5. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

- «Заслуженный врач», «Народный врач» – 10 000 рублей;
- заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации – 3 500 рублей.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» применяется надбавка по одному из оснований.

2.6. Персональная надбавка может устанавливаться конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Надбавка устанавливается в размере не более 60 процентов от должностного оклада сроком не более одного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год приведены в приложении № 2 к Положению.

2.7. Вознаграждение по итогам работы может выплачиваться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми руководителем Учреждения, а также в соответствии с коллективным договором.

Размер вознаграждения определяется приказом руководителя Учреждения на основе установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

Показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется Министерством. Приказом Министерства утверждаются показатели и критерии эффективности деятельности для руководителя Учреждения и рекомендуемые для работников Учреждения.

В Учреждении разрабатываются и утверждаются конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников с учетом особенностей, условий и специфики работы.

Стимулирующие выплаты по результатам выполнения объемных и качественных показателей осуществляются работникам в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным руководителем Учреждения.

Вознаграждение по итогам работы производится в зависимости от выполнения показателей и критериев их профессиональной деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и рекомендаций Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

2.8. По согласованию с Министерством учреждение может вводить дополнительные стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Источники финансирования

3.1. Объем средств на премиальные выплаты по итогам работы определяются в Учреждении в пределах фонда заработной платы и составляет разницу между общим объемом финансовых средств, запланированных в Учреждении на оплату труда за отчетный период и фактически начисленным фондом оплаты труда, включающий базовый фонд (должностные оклады с учетом выплат компенсационного характера).

3.2. На выплаты стимулирующего характера направляются средства:

- областного бюджета;
- от приносящей доход деятельности;
- прочие доходы.

4. Порядок установления вознаграждения по итогам работы для руководителя

4.1. Начисление вознаграждения по итогам работы осуществляется на основании установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения.

4.2. В целях поощрения руководителя Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.3. Выплаты премии для руководителя производятся за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.4. При определении размера премии для руководителя учитывается выполнение утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

4.5. Премия руководителю устанавливается ежемесячно в размере не более 100 % базового оклада. При выполнении утвержденных показателей и критериев оценки в баллах на 100 % премия составит 100 % от установленного максимального размера, на 90-99 % премия составит 75 % от максимального размера, на 80-89 % соответственно 50 % и на 70-79 % - 25 %.

4.6. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год может производиться руководителю Учреждения один раз в год в размере должностного оклада.

4.7. Премия руководителю Учреждения не выплачивается в следующих случаях:

- выполнение утвержденных показателей эффективности деятельности Учреждения при оценке в баллах менее 70 %;
- выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.8. Размер премиальных выплат по итогам работы для руководителя, устанавливается приказом министерства здравоохранения Белгородской области, для главного экономиста и главного бухгалтера — приказом руководителя Учреждения после согласования итогов выполнения показателей специалистами Министерства.

5. Порядок установления и распределения вознаграждения по итогам работы по показателям и критериям

5.1. Основанием для начисления вознаграждения по итогам работы по показателям и критериям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы являются данные бухгалтерских и статистических отчетов.

5.2. Вознаграждение по итогам выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется в соответствии с установленными условиями начисления и определения размеров премии для руководителя Учреждения (пункт 3.1 — 3.8 раздела 3 настоящего Положения).

5.3. Для работников Учреждения осуществляются вознаграждения в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением о выплатах стимулирующего характера. Положение разрабатывается с учетом особенностей и специфики Учреждения.

5.4. В целях стимулирования работников к повышению эффективности деятельности Учреждения премии могут выплачиваться ежемесячно по итогам работы в зависимости от выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников на основе балльной оценки.

5.5. Установление и распределение вознаграждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год может производиться работникам Учреждения по итогам выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.6. В Учреждении устанавливается: максимальный размер премии при наборе максимального количества баллов или процентов; стоимость одного балла.

5.7. Распределение вознаграждения по итогам работы производится комиссией, утвержденной приказом по Учреждению.

Комиссия Учреждения формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), главный экономист, руководитель централизованной бухгалтерии, специалист по кадрам, председатель профкома и другие.

5.8. Функции комиссии:

- распределяет средства на выплаты вознаграждения за выполнение показателей и критериев эффективности деятельности в целом Учреждения, структурного подразделения и категорий персонала;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении премиальных выплат по итогам работы.

5.9. Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками Учреждения определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему медицинскому персоналу и прочему персоналу) и на максимальное количество баллов.

5.10. Размер средств на премиальные выплаты по итогам работы определяется в целом по Учреждению и для каждого структурного подразделения согласно установленному комиссией коэффициенту. Коэффициент может носить как повышенный характер (за эффективность в работе, связанную с выполнением каких-либо особых заданий, поручений, так и понижающий (за снижение темпа эффективности в работе, нарушения трудовой дисциплины членами коллектива и т.д.) и отражается в протоколе комиссии.

5.11. Исходя из имеющихся средств, определяется максимальная стоимость одного балла врачей, среднего медицинского персонала и прочего персонала, которая соответствует коэффициенту, равному единице.

5.12. Далее расчетным путем выводится стоимость одного балла для каждого структурного подразделения в зависимости от полученного

коэффициента, с учетом повышающего или понижающего коэффициента, если такой имел место быть. Путем умножения стоимости одного балла на общее количество набранных баллов врачебным, средним медицинским персоналом и прочим персоналом определяется сумма по коэффициенту для структурных подразделений.

5.13. Также средства на выплаты премиального характера для структурных подразделений могут распределяться пропорционально исходя из соотношения базовых фондов: структурных подразделений к базовому фонду заработной платы в целом по Учреждению с учетом коэффициента, установленного комиссией по результатам работы за отчетный период согласно утвержденных показателей эффективности и критериев деятельности структурного подразделения.

5.14. Средства на премиальные выплаты в структурном подразделении распределяются с учетом индивидуально достигнутых количественных и качественных показателей сотрудников, оцененных в баллах. Стоимость балла рассчитывается ежемесячно путем деления выделенных средств подразделению на общую сумму баллов по подразделению.

5.15. Внутри подразделения полученные средства распределяются при подведении итогов за месяц (квартал) с учетом оценки деятельности в течение каждого месяца (квартала). Согласно сумме набранных баллов за отчетный период каждому сотруднику производится вознаграждение за выполненную работу.

5.16. Оценку деятельности руководителей структурных подразделений (начальников отделов, заведующих отделами) дает профильный заместитель руководителя Учреждения, работников – руководители структурных подразделений (начальники отделов, заведующие отделами). Размер доплаты руководителям структурных подразделений (начальникам отделов, заведующим отделами) соответствует коэффициенту, установленному для подразделения при подведении итогов за отчетный период (месяц, квартал). В целом итоги работы структурных подразделений за отчетный период подводит комиссия.

5.17. Денежные средства, снятые с подразделений в виде штрафных санкций или по другим причинам, передаются в общий фонд выплат стимулирующего характера и распределяются в отчетном или последующих периодах,

5.18. Расчет вознаграждения по итогам работы лицам, пребывающим в отчетном периоде в отпуске или на больничном лист, производится за фактически отработанные дни.

5.19. Сотрудникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, в течение срока его действия вознаграждение за выполненную работу не начисляется. Возможно, по решению комиссии в связи с обусловленными причинами может быть принято решение о начислении выплат. Данное решение оформляется протоколом комиссии.

5.20. Конкретный размер премии для заместителей руководителя, и работникам определяется комиссией после подведения итогов о выполнении плановых показателей за месяц, квартал, согласовывается с профсоюзным комитетом и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Приложение № 1
к Положению
о стимулирующих выплатах
работников ОГКУЗ «МИАЦ»

**Перечень должностей медицинских работников ОГКУЗ «МИАЦ»,
осуществляющих функции наставника**

Наименование должности	Размер доплаты	Основание
Руководитель Учреждения	5%	Приказ Министерства
Заместители руководителя Учреждения	5%	Приказ учреждения
Заведующие отделами и структурными подразделениями, врачи	5%	Приказ учреждения

Приложение № 2
к Положению
о стимулирующих выплатах
работников ОГКУЗ «МИАЦ»

Перечень должностей, которым могут устанавливаться выплаты
стимулирующего характера - персональная надбавка
ОГКУЗ «МИАЦ»

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты	Основание
1	Руководитель Учреждения		Приказ Министерства
2	Заместители руководителя Учреждения, главный бухгалтер	до 50% базового оклада в месяц	Приказ руководителя
3	Заведующий структурным подразделением, начальник структурного подразделения (отдела)	до 30 % должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
4	Врачи, провизоры, средний медицинский персонал всех структурных подразделений	до 30 % должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
5	Прочий персонал (специалисты, специалисты с высшим немедицинским образованием, служащие)	до 60 % должностного оклада в месяц	Приказ руководителя
6	Прочий персонал (рабочие специальности)	до 50 % должностного оклада в месяц	Приказ руководителя

Главный экономист ОГКУЗ «МИАЦ»



Н.С. Абрютина

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

32 (Тридцать два) листа

Директор ОГКУЗ «МИАЦ» _____

Чурсина

В.Н. Чурсина

Председатель профсоюзной
организации ОГКУЗ «МИАЦ» _____

Беседина

С.Б. Беседина

