



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

10 СЕН 2015

ПРИКАЗ

№ 1336-п.

г. Екатеринбург

***Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными учреждениями здравоохранения Свердловской области положений об оплате труда работников***

В целях совершенствования условий оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Рекомендации по разработке государственными учреждениями здравоохранения Свердловской области положений об оплате труда работников (прилагаются).
2. Рекомендовать начальнику Управления здравоохранения Администрации города Екатеринбурга А.А. Дорнбушу принять аналогичный приказ.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Свердловской области Кивелеву Н.Н.

Министр здравоохранения  
Свердловской области

А.Р. Белявский

Приложение  
к приказу  
Министерства здравоохранения  
Свердловской области  
от \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО РАЗРАБОТКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**I. Общие положения**

1. Настоящие рекомендации по разработке государственными учреждениями здравоохранения Свердловской области положений об оплате труда работников (далее - Рекомендации) утверждены в целях оказания им практической помощи при разработке положений об оплате труда (далее - Положения).

2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области (далее - учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными документами Свердловской области, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. Положения разрабатываются на основе действующего законодательства, а также правовых актов Министерства здравоохранения Свердловской области.

4. При формировании положения об оплате труда работников учреждения устанавливаются:

дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников.

При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и прочий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты учреждения не более 40 процентов.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому

договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов (фонда обязательного медицинского страхования), доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

9. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## II. Структура и содержание Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений здравоохранения

10. В Положения рекомендуется включать следующие главы:

- 1) Общие положения;
- 2) Порядок и условия оплаты труда;
- 3) Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 4) Другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

11. Глава «Общие положения» может содержать:

преамбулу со ссылкой на основания издания Положения, действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, правовые акты Министерства здравоохранения Свердловской области;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников;

порядок формирования фонда оплаты труда.

12. Глава «Порядок и условия оплаты труда» может содержать следующие разделы:

- «Основные условия оплаты труда»;
- «Компенсационные выплаты»;
- «Стимулирующие выплаты»;
- «Условия оплаты труда отдельных категорий работников».

12.1. «Основные условия оплаты труда» включают порядок применения и размеры окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

12.2. В разделе «Компенсационные выплаты» виды компенсационных выплат указываются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области, приказом Министерства здравоохранения Свердловской области (далее – перечень видов выплат компенсационного характера).

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

Руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Повышенная оплата труда устанавливается в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, то указанная выплата прекращается.

При возникновении вредных и (или) опасных производственных факторов проводится внеплановая специальная оценка условий труда на рабочих местах, по результатам которой работникам устанавливается повышенная оплата труда.

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В каждом учреждении составляется перечень должностей, подразделений, на которые распространяются компенсационные выплаты. Этот перечень утверждается руководителем учреждения по согласованию с представителями профсоюзной организации или уполномоченным представителем трудового коллектива.

Также в разделе «Компенсационные выплаты» указывается порядок установления и размеры компенсационных выплат в виде районного коэффициента.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ.

12.3. Раздел «Стимулирующие выплаты» включают перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области, приказом Министерства здравоохранения Свердловской области (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера).

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты (проценты).

Совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться на основе пересмотра действующей системы показателей эффективности деятельности работников, имея в виду:

- установление показателей, позволяющих ориентировать работников на достижение конкретных результатов, а также критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах с руководителями и работниками учреждений;
- отмену неэффективных стимулирующих выплат;
- использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Кроме того, перечень видов выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым Министерством здравоохранения Свердловской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по соответствующему ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

12.4. В разделе «Условия оплаты труда отдельных категорий работников» отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, которые, по мнению руководителей учреждений, целесообразно отразить в Положениях, с учетом специфики трудовых отношений, например, педагогических работников системы здравоохранения.

13. Глава «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» Положения должна содержать условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных

окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя учреждения определяется Министерством здравоохранения Свердловской области.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством здравоохранения Свердловской области.

14. Положение можно дополнить главой «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения», в которой могут быть отражены иные условия оплаты труда работников, которые, по мнению руководителей учреждений, необходимо отразить в Положении. Кроме того, данная глава может регулировать вопросы оказания материальной помощи работникам из фонда оплаты труда.

### III. Организация работы по формированию Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области

15. При разработке Положений рекомендуется сформировать рабочую группу из числа заместителей руководителя и работников финансового, экономического, правового и кадрового подразделений учреждения и представителей профессиональных союзов.

16. Основной деятельностью рабочей группы является:

- 1) проведение анализа с учетом положений нормативных правовых актов:
  - соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями учреждений, с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
  - законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников, действующих до введения новых систем оплаты труда;
  - штатной численности работников учреждений в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней;
  - штатной численности заместителей руководителей подведомственных учреждений;
  - численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера и их размеры;
  - численности работников, получающих выплаты стимулирующего характера, соответствующих утвержденному перечню видов выплат, а также иные выплаты, установленные законодательством;
  - разработка предложений по:
    - формированию нового штатного расписания учреждения, с учетом его оптимизации;

перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров.

2) анализ наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время в учреждении;

3) подготовка предложений по рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

4) уточнение и совершенствование критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для разных категорий работников;
- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;

5) анализ наименований, условий и размеров выплат стимулирующего характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время в учреждении;

6) подготовка предложений по рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

17. После проведения указанных мероприятий рабочая группа приступает к отработке текста Положения.

18. Министерство здравоохранения Свердловской области осуществляет консультации по вопросам введения новой системы оплаты труда.