|  |  |
| --- | --- |
|  | **УТВЕРЖДЕНО**  приказом государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно- аналитический центр» от 15.04.2024 № 82-Д |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения**

**«Медицинский информационно-аналитический центр»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E0AE11753558A1719C473A2EE91FDB5F0FA845224FF8D253EDF22D2E90D9088E085EC09FCFj2GDH) Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением министерства здравоохранения Новгородской области от 10.01.2023 г. № 1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Новгородской области» (далее – Примерное положение), постановлением министерства здравоохранения Новгородской области от 18.10.2023 г. № 17 «О внесении изменений в постановление министерства здравоохранения Новгородской области от 10.01.2023 № 1», постановлением министерства здравоохранения Новгородской области от 12.04.2024 г. № 8 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Новгородской области» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – работники, МИАЦ).

1.2. Положение включает в себя:

– условия оплаты труда директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ;

– условия оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

– размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

– размеры, порядок и условия осуществления иных выплат (за счет всех источников финансирования).

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области с учетом мнения представительного органа работников (в случае его наличия).

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.5. При установлении системы оплаты труда работников директор МИАЦ обеспечивает:

– наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

– организацию оценки эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание оценочной комиссии с участием представителей трудового коллектива из числа работников).

1.6. К административно-управленческому персоналу МИАЦ относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МИАЦ.

К основному персоналу МИАЦ относятся работники, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом МИАЦ целей его деятельности.

К вспомогательному персоналу МИАЦ относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МИАЦ целей его деятельности.

Перечень должностей МИАЦ, отнесенных к административно-управленческому, основному, вспомогательному персоналу, устанавливается локальным актом МИАЦ.

1.7. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников МИАЦ не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства здравоохранения Новгородской области.

1.8. В целях сохранения кадрового потенциала МИАЦ в системе оплаты труда работников устанавливается следующая структура заработной платы:

55-60% заработной платы направляется на осуществление выплаты по окладам (должностным окладам);

30% – на осуществление стимулирующих выплат, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, наличие соответствующей квалификационной категории;

10-15% – на осуществление компенсационных выплат в зависимости от условий труда.

1.9. К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством. В случае, если в установленном периоде времени работник находился в служебной командировке, оплачиваемом учебном отпуске, то такие периоды к фактически отработанному времени также не относятся, так как расчет оплаты таких периодов производится исходя из фактически начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих такому периоду. В расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, включая стимулирующие выплаты, начисленные за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду нахождения в служебной командировке, оплачиваемом учебном отпуске.

1.10. Заработная плата работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, количества отработанного времени, объема работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнения показателей эффективности деятельности.

1.12. Фонд оплаты труда в МИАЦ формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Размеры окладов работников, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МИАЦ коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда МИАЦ может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами и коллективным договором.

1.15. Ответственность за использование фонда оплаты труда МИАЦ в утвержденном размере несет директор МИАЦ.

1.16. С учетом утвержденного фонда оплаты труда МИАЦ, необходимого для гарантированного выполнения его функций, директором МИАЦ формируется штатное расписание и численный состав работников.

1.17. 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.

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни).

1.18. Для медицинских работников МИАЦ обеспечивается доля выплат по окладам в структуре фонда заработной платы МИАЦ не ниже 50% без учета компенсационных выплат, сохранив при этом уровень заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом её повышения в установленном законодательством порядке.

При оценке доли окладов в структуре зарплаты, не учитываются выплаты, осуществляемые исходя из расчета среднего заработка.

1.19. В МИАЦ может вводиться сдельная оплата труда для работников подразделений учреждения, оказывающих платные услуги.

Сдельная оплата труда может вводиться при следующих условиях:

– существуют количественные показатели работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;

– имеется возможность точного учета объема выполненной работы;

– существует возможность у работника увеличить объем выполняемых работ;

– существует необходимость на конкретном участке стимулировать работников в дальнейшем увеличении объема выполняемых работ.

Расчет заработной платы производится по сдельным расценкам, которые могут устанавливаться как индивидуально, так и на группу работников (бригадно).

**2. Оплата труда директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ и главного бухгалтера МИАЦ**

2.1. Условия оплаты труда директора МИАЦ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.2. Заработная плата директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

-в отношении директора МИАЦ – министром здравоохранения Новгородской области;

-в отношении заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ – директором МИАЦ и оформляется приказом МИАЦ.

2.4. Должностной оклад директора МИАЦ состоит из базового оклада и коэффициентов, характеризующих деятельность МИАЦ. Размер должностного оклада определяется в порядке, установленном Примерным положением.

2.5. Должностные оклады заместителей директора МИАЦ устанавливаются на 20% ниже должностного оклада директора МИАЦ, главного бухгалтера – на 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

2.6. С учетом условий труда, в соответствии с трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, на основании Примерного положения и Положения директору МИАЦ, заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Выплаты стимулирующего характера директору МИАЦ устанавливаются по решению министерства здравоохранения Новгородской области (далее – министерство) с учетом показателей эффективности деятельности, предусмотренных Примерным положением.

2.8. Заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Положения.

2.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора МИАЦ устанавливается с учетом достижения целевых показателей деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной директору МИАЦ за отчетный период.

2.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МИАЦ и средней заработной платы работников (без учета директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ) устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ и средней заработной платы работников (без учета директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности 4.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора МИАЦ, заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ и среднемесячной заработной платы работников в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=F2B687A611E0AAC6F3B52F1B20BB946156721D50559AF8B3A814B309D0A279AA26358CE012745F57lDJ0O) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.11. Премирование директора МИАЦ осуществляется по итогам работы за месяц при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема ассигнований областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МИАЦ.

2.12. Премирование директора МИАЦ осуществляется на основании приказа министерства здравоохранения Новгородской области.

2.13. Оценка показателей эффективности деятельности МИАЦ, директора МИАЦ проводится оценочной комиссией министерства здравоохранения Новгородской области один раз в месяц. Максимальное количество баллов по критериям оценки эффективности деятельности для директора МИАЦ составляет 100 баллов.

2.14. Директор МИАЦ готовит отчет об оценке эффективности деятельности МИАЦ, директора МИАЦ не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляет его в оценочную комиссию министерства здравоохранения Новгородской области.

2.15. Премиальные выплаты директору МИАЦ исчисляются и выплачиваются за время, фактически отработанное в месяце, предшествующем выплате премии.

2.15.1. Премия директору МИАЦ не выплачивается, в случае отсутствия положительной динамики по снижению кредиторской задолженности за отчетный период.

2.16. Премиальные выплаты директору МИАЦ устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 1 % за каждый набранный балл.

2.17. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера МИАЦ согласуется с министерством здравоохранения Новгородской области.

**3. Оплата труда работников**

3.1. Заработная плата работников МИАЦ состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. 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.

3.3. Оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 15 800,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 15 900,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Помощник руководителя* | *17 000,0* |
| 2-й квалификационный уровень |  |
| *Заведующий хозяйством* | *17 800,0* |
| 3-й квалификационный уровень | 18 800,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 19 600,0 |
| 5-й квалификационный уровень |  |
| *Специалист* | *21 300,0* |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Специалист по закупкам* | *23 700,0* |
| *Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям* | *23 700,0* |
| *Инженер по охране труда* | *23 700,0* |
| *Специалист по персоналу* | *23 700,0* |
| *Юрисконсульт* | *23 700,0* |
| *Специалист по информационным ресурсам* | *23 700,0* |
| *Системный администратор* | *23 700,0* |
| *Экономист* | *23 700,0* |
| *Ведущий бухгалтер* | *23 700,0* |
| 2-й квалификационный уровень |  |
| *Заместитель начальника департамента* | *24 000,0* |
| 3-й квалификационный уровень |  |
| *Инженер-программист* | *24 300,0* |
| 4-й квалификационный уровень |  |
| *Специалист по связям с общественностью* | *24 800,0* |
| *Ведущий специалист* | *24 800,0* |
| *Ведущий инженер-программист* | *24 800,0* |
| 5-й квалификационный уровень |  |
| *Главный специалист* | *26 000,0* |
| *Начальник департамента* | *26 600,0* |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Инженер по защите информации* | *28 400,0* |
| 2-й квалификационный уровень |  |
| *Заместитель главного бухгалтера* | *39 845,0* |
| 3-й квалификационный уровень |  |
| *Главный бухгалтер* | *44 275,0* |
| 4-й квалификационный уровень |  |
| *Первый заместитель директора* | *50 600,0* |
| *Заместитель директора по информационным технологиям* | *50 600,0* |
| *Заместитель директора по медицинской статистике* | *50 600,0* |
| *Заместитель директора по обеспечению деятельности здравоохранения* | *50 600,0* |

3.4. Оклады работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=C66C60E2E6F20F489C7218BF88CFC44985AC48AAA4574108EEB60586B8FF55A7045A7777729D3A15CFEDD779GDS2O) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Слесарь-электрик* | *17 800,0* |
| *Уборщик территорий* | *17 800,0* |
| *Рабочий по комплексному обслуживанию зданий* | *17 800,0* |
| *Уборщик служебного помещения* | *17 800,0* |
| *Вахтёр* | *17 800,0* |
| 2-й квалификационный уровень | 18 700,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Контролёр технического состояния автомототранспортных средств* | *23 700,0* |
| *Водитель* | *23 700,0* |
| 2-й квалификационный уровень | 24 000,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 24 300,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 24 600,0 |

3.5. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников МИАЦ устанавливаются локальным актом МИАЦ на основе решения тарификационной комиссии МИАЦ, принимаемого с учетом сложности и объема выполняемых работниками работ и на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ, с учетом оценки уровня оказания медицинской помощи МИАЦ и прогноза среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников крупных и средних организаций в Великом Новгороде.

3.6. Оклады медицинских и фармацевтических работников МИАЦ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=C66C60E2E6F20F489C7218BF88CFC44980A449ABA05D1C02E6EF0984BFF00AA2114B2F7875862417D3F1D57BD1G4SDO) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1-й квалификационный уровень |  |
| *Медицинский статистик* | *24 800,0* |
| ПКГ «Врачи и провизоры» | |
| 1-й квалификационный уровень | 25 000,0 |
| 2-й квалификационный уровень |  |
| *Врач-статистик* | *26 000,0* |
| ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" | |
| 1-й квалификационный уровень | 28 000,0 |

3.7. Размеры окладов остальных работников устанавливаются локальным актом МИАЦ на основе решения тарификационной комиссии МИАЦ, принимаемого с учетом сложности и объема выполняемых работниками работ и на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

3.8. Состав и порядок деятельности тарификационной комиссии МИАЦ утверждаются локальным актом МИАЦ.

3.9. Наименование должностей и размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности рабочих и (или) служащих, не включенные в ПКГ, устанавливаются тарификационной комиссией МИАЦ с учетом сложности и объема выполнения работ.

3.10. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений МИАЦ устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений МИАЦ.

3.11. На оклад производится начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением.

3.12. В случае задержки выплаты работникам МИАЦ заработной платы и наличия других нарушений оплаты труда, директор МИАЦ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. В соответствии с пунктом 6 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 №160, с учетом Примерного положения, условий труда и норм действующего трудового законодательства, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;

Выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к должностным окладам работников по основной должности. Размер названных выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовых отношений в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом финансово-экономического положения МИАЦ, содержания и (или) объемов дополнительных работ сложности выполняемой работы, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов;

Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Расчет части оклада за 1 час работы определяется путем деления месячного должностного оклада работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются трудовым договором и не могут быть ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в размере не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада за 1 день работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада за 1 день работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3. Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В соответствии с пунктом 7 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 №160, с учетом Примерного положения и в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам в пределах фонда оплаты труда МИАЦ могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

– премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

– выплаты за наставничество.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по основной должности работника.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

5.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам и их размера осуществляется оценочной комиссией МИАЦ и оформляется протоколом заседания оценочной комиссии МИАЦ.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии МИАЦ утверждаются локальным актом МИАЦ.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается локальным актом МИАЦ на основании протокола заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 %;

от 3 до 5 лет – 10 %;

свыше 5 лет – 15 %.

5.4.2. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, включается:

– время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в медицинских организациях, органах исполнительной власти области, органах местного самоуправления области, иных государственных органах;

– время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа по основной работе или работе по совместительству на любых должностях в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), органах исполнительной власти области, органах местного самоуправления области, иных государственных органах;

– время нахождения на учете в центрах занятости.

5.4.3. Стаж считается непрерывным при поступлении на работу в МИАЦ:

– не позднее 1 (одного) месяца после увольнения из органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления области, иных государственных органов при условии отсутствия во время перерыва другой работы;

– после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям, после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу.

5.4.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам, не имеющим в соответствии с Положением стажа непрерывной работы, но имеющим выслугу лет в медицинских организациях.

5.4.5. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в процентах от оклада (должностного оклада) по основной должности в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 % к окладу;

от 3 лет до 5 лет – 10 % к окладу;

свыше 5 лет – 15 % к окладу.

5.4.6. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет включается:

– время работы в медицинских организациях и организациях, осуществляющих медицинскую деятельность;

– время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавку к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;

– время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы).

5.4.7. В стаж работы по выслуге лет включаются все периоды работы в медицинских организациях.

5.4.8. Установление стажа непрерывной работы (выслуги лет) по каждому работнику осуществляется оценочной комиссией МИАЦ на основании записей в бумажной трудовой книжке и иных документов (в случае отсутствия бумажной трудовой книжки) и оформляется протоколом заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.4.9. Работникам, занимающим штатные должности на условиях внутреннего совместительства, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет по совмещаемым должностям не производятся.

5.4.10. Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается локальным актом МИАЦ на основании протокола заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год):

5.5.1. Премирование работников учреждения осуществляется по занимаемой (основной) должности, определяется нагрузкой, качеством работы, производится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов в работе, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

5.5.2. Премиальные выплаты исчисляются из экономии фонда оплаты труда МИАЦ и производятся по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) (далее – отчетный период) и не являются гарантированной частью оплаты труда.

5.5.3. Размеры премиальных выплат работникам устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» и критериев оценки эффективности их деятельности в баллах (приложение №1 к Положению).

5.5.4. В исключительных случаях, с учетом предложений оценочной комиссии МИАЦ и при условии выполнения ими всех показателей эффективности деятельности при максимальной сумме баллов, возможно премирование по результатам работы в отчетном периоде не всех, а отдельных работников в случаях:

-участия в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью МИАЦ;

-качественного и оперативного выполнения особо важных, сложных, срочных заданий (работ);

-участия в организации и подготовке мероприятий, имеющих важное региональное значение.

5.5.5. Премиальная выплата за отчетный период работникам, замещающим общеотраслевые должности рабочих первого уровня, устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

5.5.6. Премиальная выплата производится в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу по основной должности.

5.5.7. Установление работникам премиальных выплат осуществляется оценочной комиссией МИАЦ на основании ходатайств (служебных записок) о премировании работников и оформляется протоколом заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.5.8. Ходатайства (служебные записки) представляются руководителями структурных подразделений на имя директора МИАЦ в срок, не позднее дня выплаты заработной платы за текущий месяц, и обязательно должны содержать отчеты руководителей структурных подразделений о деятельности работников в отчетном периоде в соответствии с показателями, установленными в приложении № 1 к Положению.

5.5.9. Оценочная комиссия МИАЦ на основании представленных руководителями структурных подразделений ходатайств (служебных записок) рассматривает и проводит оценку эффективности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

5.5.10. Расчет премиальных выплат осуществляется оценочной комиссией МИАЦ с учетом набранных баллов.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

5.5.11. Премиальные выплаты устанавливаются локальным актом МИАЦ на основании протокола заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.5.12. Премирование работников осуществляется по решению директора МИАЦ при наличии экономии фонда оплаты труда МИАЦ.

5.5.13. Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МИАЦ.

5.5.14. Премирование работников, отработавших неполный отчетный период, производится исходя из фактически отработанного времени.

**Премирование работников, проработавших неполный отчетный период в связи с увольнением и (или) расторжением трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон, не производится.**

5.5.15. Премия работникам не выплачивается в случае:

– если сводная балльная оценка составляет менее 50 баллов;

– наличия нарушений законодательства Российской Федерации, установленных по результатам проведенных в отчетном периоде мероприятий по контролю (надзору);

– наличия дисциплинарного взыскания, вынесенного в отчетном периоде.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.6.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и достижению определенных уставом МИАЦ целей в пределах фонда оплаты труда МИАЦ и с учетом выполнения установленных критериев интенсивности и высоких результатов работы работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (приложение № 2 к Положению работникам может быть установлена выплата за интенсивность и высокие результаты работы, которая не является гарантированной частью оплаты труда.

5.6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в месяц по основной должности.

Предельный размер выплаты составляет 500 % должностного оклада.

5.6.3. Установление работникам выплат за интенсивность и высокие результаты работы и их размера осуществляется оценочной комиссией МИАЦ на основании ходатайств (служебных записок) о назначении выплаты конкретным работникам и оформляется протоколом заседания оценочной комиссии МИАЦ.

Ходатайства (служебные записки) представляются руководителями структурных подразделений на имя директора МИАЦ и обязательно должны содержать критерии интенсивности и высоких результатов работы конкретного работника, размер и срок, в течение которого работнику будет производиться выплата.

5.6.4. При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оценочной комиссией МИАЦ учитываются:

- интенсивность и напряженность выполняемых работ;

- сложность и важность выполняемых работ.

5.6.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным актом МИАЦ на основании протокола заседания оценочной комиссии МИАЦ.

В вышеназванном локальном акте МИАЦ обязательно указываются критерии интенсивности и высоких результатов работы конкретного работника, размер и срок ее выплаты.

5.6.6. С учетом фактических результатов работы работника, а также при увеличении или снижении интенсивности труда, ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным актом МИАЦ в порядке, установленном подпунктами 5.6.1-5.6.5 Положения.

5.6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством, отпусков без сохранения заработной платы, очередных, учебных и иных отпусков, установленных трудовым законодательством.

5.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу):

5.7.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам преимущественно из числа основного персонала с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач МИАЦ, и других факторов.

5.7.2. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) осуществляется оценочной комиссией МИАЦ и оформляется протоколом заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.7.3. Размер персонального повышающего коэффициента – до 300%. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается локальным актом МИАЦ на основании протокола заседания оценочной комиссии МИАЦ.

5.7.4. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.8.Выплата за наставничество предоставляется исходя из вклада работника в оказание практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, ускорении процесса их адаптации, развитии способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

5.8.1.Размер выплаты за наставничество составляет 15% от оклада (должностного оклада) работника.

**6. Иные выплаты**

6.1. При формировании системы оплаты труда в МИАЦ в целях дифференциации оплаты труда работников МИАЦ, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

При этом, обеспечивается дифференциация оплаты труда административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий, основной и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда МИАЦ - не более 40 %.

6.2. Материальная помощь:

6.2.1. Из фонда оплаты труда МИАЦ директору МИАЦ, заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ, работникам может быть оказана материальная помощь в случаях:

– смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

– необходимости длительного (более одного месяца) и восстановления здоровья работника;

– утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

– рождения ребенка;

– в других случаях при наличии уважительных причин.

6.2.2. Решение о выплате материальной помощи директору МИАЦ, заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ, работникам и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

6.2.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

– в отношении директора МИАЦ - министерством здравоохранения Новгородской области и оформляется приказом министерства;

– в отношении заместителей директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ, работников – директором МИАЦ и оформляется локальными актами МИАЦ.

6.2.4. Материальная помощь, оказываемая директору МИАЦ, заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ, работникам, максимальными размерами не ограничивается.

6.2.5. В случае смерти директора МИАЦ, главного бухгалтера МИАЦ, работника учреждения, - материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

6.2.6. Материальная помощь, оказываемая директору МИАЦ, заместителям директора МИАЦ, главному бухгалтеру МИАЦ, работникам учреждения и не относится к стимулирующим выплатам, не учитывается при определении их среднего заработка.

6.3. Надбавка за работу главного внештатного специалиста министерства здравоохранения Новгородской области устанавливается и выплачивается на основании приказа министерства здравоохранения Новгородской области.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр»

**Показатели**

**эффективности деятельности работников** **государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» и критериев оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
| Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей | Отсутствие замечаний | 30 |
| За каждое замечание | -5 |
| Отсутствие нарушений по срокам и достоверности в пределах своей компетенции всех видов отчетов, информации и документов по запросам федеральных органов государственной власти, министерства здравоохранения Новгородской области, других органов государственной власти и органов государственного контроля (надзора), а также статистической отчетности | Отсутствие нарушений | 30 |
| За каждое нарушение | -2 |
| Более 5 нарушений | -15 |
| Соблюдение норм служебной и профессиональной этики | Отсутствие нарушений | 20 |
| За каждое нарушение | -2 |
| Более 5 нарушений | -15 |
| Отсутствие замечаний со стороны руководства | Отсутствие замечаний | 20 |
| За каждое замечание | -2 |
| **ИТОГО:** | | **100** |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр»

**Критерии**

**интенсивности и высоких результатов работы работников государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, % к должностному окладу |
| 1. | Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 500 |
| 2. | Выполнение особо важных и срочных работ, заданий руководства государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – МИАЦ), министерства здравоохранения Новгородской области (далее – министерство) | 500 |
| 3. | Подготовка документов и материалов, необходимых для осуществления министерством полномочий в сфере здравоохранения Новгородской области | 500 |
| 4. | Участие в работе комиссий и рабочих групп, создаваемых в МИАЦ, в министерстве | 500 |
| 5. | Участие в проектной деятельности, инициируемой министерством | 500 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6. | Ведение (актуализация) страницы (рубрики/раздела) на официальном сайте МИАЦ в информационно-телекоммуникационной сети интернет | 500 |
| 7. | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы МИАЦ, министерства | 500 |
| 8. | Особый режим работы, связанный с ненормированным рабочим днем | 500 |
| 9. | Выполнение работы в особом режиме, связанном с изменениями в деятельности МИАЦ (изменение уставной деятельности, финансово-экономические, организационно-штатные, административно-хозяйственные и другие изменения) | 500 |
| 10. | Участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных проектов и программ | 500 |
| 11. | Наставничество, введение в профессию, обучение формам и методам работы | 500 |
| 12. | Участие в организации и подготовке мероприятий, имеющих важное региональное значение | 500 |