



Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Ижевская государственная
медицинская академия» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Положение о стимулирующих выплатах в рамках эффективного
контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО Минздрава
России

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда клинической больницы
восстановительной медицины
П-38.01-2018

Зарегистрирован в реестре	
документации № П-38.01-2018	
«18»	06 2018 г.
Выдано копий 6	экз.
И. Пискарев (подпись)	И. И. Пискарев Ф.И.О.



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

«18» 06 2018 г.

№ 269/07-02

г. Ижевск

О введении в действие «Положения об оплате труда клинической больницы
восстановительной медицины»

В соответствии с решением Ученого совета ФГБОУ ВО ИГМА
Минздрава России от 27.03.2018 года протокол №7

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие «Положение об оплате труда клинической больницы
восстановительной медицины» от 27.03.2018 № П-38.01-2018.

2. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда
психотерапевтической поликлиники ГБОУ ВПО ИГМА», утвержденного
21.01.2013 года №: П 4.2.4-07.02-2013.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора
по последипломному и дополнительному образованию Горбунова Ю.В.

И.о. ректора

А.Е. Шкляев

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО ИГМА

Минздрава России

И.С.Стрелков



2018.

СОГЛАСОВАННО:

Проректор по последипломному
и дополнительному образованию

«26» 03 2018 г.

Ю.В. Горбунов

Проректор по экономическим
и социальным вопросам

«26» 03 2018 г.

Н.П. Пенкин

Начальник финансово
экономического отдела

«26» 03 2018 г.

А.Ю. Буйновский

Начальник отдела договорно –
правовой работы

«26» 03 2018 г.

Т.В. Никитина

Главный бухгалтер

«26» 03 2018 г.

Л.М. Шишкина

Начальник отдела кадров

«26» 03 2018 г.

С.П. Овечкина

Начальник общего отдела

«26» 03 2018 г.

О.В. Кложева

Специалист по качеству образования

«26» 03 2018 г.

И.М. Петрова

РАЗРАБОТАННО Положение об оплате труда Клинической больницы
восстановительной медицины:Главный врач клинической больницы
восстановительной медицины

И.В. Реверчук

ВВЕДЕНО в действие приказом ректора ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава
России от «18» 06 2018 г. № 269/07-02.

ПРИНЯТО решением Учёного совета Академии от «27» 03 2018 г.

Протокол № 7

ВВЕДЕНО ВЗАМЕН «Положения об оплате труда психотерапевтической
поликлиники ГБОУ ВПО ИГМА», утвержденного «20» 01 2013 г. № 17424-07.02.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Порядок и условия оплаты труда сотрудников	5
3. Оплата труда по сдельной форме.....	6
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7
5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера	10
6. Другие вопросы оплаты труда	11
7. Начисление и выплата заработной платы	13
8. Заключительная часть	14

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников клинической больницы восстановительной медицины ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России (далее Академии) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации, регулирующими вопросы введения новых систем оплаты труда, Положением об оплате труда в ФГБОУ ВО ИГМА Минздрава России.

1.1. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), условия сдельной оплаты труда. Должностной оклад включает в себя минимальный размер оклада по ПКГ и повышающий коэффициент.

1.2. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (с учетом доплат и надбавок, в т.ч. компенсационного характера).

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Главный врач Клинической больницы восстановительной медицины имеет право устанавливать размер процентной ставки при расчете сдельной оплаты труда от выручки врача (специалиста) в пределах от 30% до 50%, исходя из квалификации работника.

1.6. Работнику, не прошедшему повышение квалификации по истечении срока действия сертификата специалиста или аккредитационного свидетельства снижается процент сдельной оплаты труда, и он отстраняется от работы по представлению главного врача Клинической больницы восстановительной медицины, приказом ректора.

1.7 Деятельность клинической больницы восстановительной медицины курирует проректор по последипломному и дополнительному образованию.

2. Порядок и условия оплаты труда сотрудников Клинической больницы восстановительной медицины.

2.1. Заработная плата работников клинической больницы восстановительной медицины состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, может содержать персональный коэффициент и стимулирующие выплаты, за исключением тех, кто работает на условиях сдельной оплаты труда от выручки.

Минимальный размер оклада сотрудника клинической больницы восстановительной медицины устанавливается на основе отнесения занимаемой им должности к профессиональным квалификационным группам.

2.2. К окладу сотрудника может быть установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором на основании служебной записки главного врача больницы в пределах средств клинической больницы восстановительной медицины. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Работнику к окладу может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах

принимается на основании Положения ректором персонально в отношении конкретного работника по представлению главного врача.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

2.7. За исполнение работником обязанностей временно отсутствующего сотрудника выплачивается доплата по соглашению сторон, но не более 50 % должностного оклада временно отсутствующего сотрудника

2.8. Должностной оклад устанавливается штатным расписанием. Штатное расписание персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой больницы, в зависимости от выполняемых функций и объема выполняемых ими работ, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования клинической больницы восстановительной медицины.

3. Оплата труда по сдельной форме.

3.1. Оплата труда основных специалистов больницы производится по сдельной форме (процент от объёма выручки). Проценты от выручки устанавливаются в зависимости от стажа, опыта, качества выполняемой работы, наличия ученой степени, врачебной квалификационной категории (Таблица 1).

Таблица 1

к Положению об оплате труда

Порядок расчета процента от выручки для врачей и основных специалистов

Должность	Процент от выручки (базовая ставка)	Надбавки к % от выручки							
		Стаж			Категория			Ученая степень	
Врач, основные специалисты (психологи), массажист	30	До 3 лет	3-6 лет	6 и более лет	2	1	высшая	К.М.Н.	Д.М.Н.
		-	5	10	3	7	10	10	15

Сумма, начисленная в виде процента от выручки включает районный коэффициент.

3.2. Оплата труда медсестер складывается из оклада, также процента от объема выручки врача при наличии сложности и напряженности труда.

3.3. Оплата труда главного врача больницы, менеджера и администратора складывается из оклада и процента от выручки больницы, начисляемого финансово-экономическим отделом академии (Таблица 2).

Таблица 2.

к Положению об оплате труда

Порядок оплаты труда главного врача больницы, менеджера и администратора.

№ п/п	Должность	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент	Надбавка
1	Главный врач	8500,0 руб.	1,160	3 % от выручки клиники
2	Менеджер	8500,0 руб.	1,000	2 % от выручки клиники
3	Администратор- кассир	7200,0 руб.	1,000	2 % от выручки клиники

При наличии убытков от деятельности клиники надбавка в виде процента от выручки клиники не выплачивается.

3.4. Оплата труда обслуживающего вспомогательного персонала осуществляется по повременной форме за фактически отработанное время.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), и включает в себя следующие выплаты:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.
- Надбавка за работу в опасных для здоровья условиях труда.
- Надбавка за работу во вредных для здоровья условиях труда.
- Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющим государственную тайну.
- Доплата за совмещение профессий (должностей).
- Доплата за расширение зон обслуживания.
- Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Доплата за работу в ночное время.
- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Повышенная оплата сверхурочной работы.
- Выплата районного коэффициента.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

При установлении компенсационных выплат Академия принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон приказом ректора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон приказом ректора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него

обязанностей временно отсутствующего работника (но не более 50 % должностного оклада).

Не допускается одновременное исполнение обязанностей более чем по 2-м оплачиваемым должностям (основной и совмещаемой).

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер оплаты за работу в ночное время увеличивается на 20%.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе на полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Всем работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате установленный законодательством для территории Удмуртской Республики.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008 г. № 1 1080) устанавливаются следующие виды выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

Доплаты и надбавки могут носить характер установленных на определенный срок или иметь единовременный стимулирующий характер. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора на основании служебной записки главного врача больницы в пределах экономии фонда оплаты труда при условии отсутствия убытков от деятельности.

5.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения больницы).

Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа больницы и Академии.

Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

5.3. Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4.Список работников, размеры доплат и надбавок, срок устанавливается приказом ректора на основании служебной записки главного врача клинической больницы восстановительной медицины.

5.5.Служебные записки по установлению (снятию), увеличению (уменьшению) доплат и надбавок рядовым работникам ректору представляет главный врач больницы и после согласования с курирующим проректором передают в финансово-экономический отдел.

Служебные записки, связанные с заработной платой, в том числе доплатами и надбавками, адресуются ректору.

5.6.Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1.В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, Академия несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2.При отсутствии или недостатке финансовых средств на оплату труда ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.3.Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются ректором самостоятельно.

6.4.При недостаточности средств у клинической больницы восстановительной медицины заработная плата его работникам может быть выплачена за счет Академии с последующим возмещением или снижен ее размер, но не меньше, чем установленный в РФ минимум оплаты труда.

6.5.Как одна из форм оплаты труда в Академии может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Как правило, используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг.

В договоре обязательно указывается вид, объем выполненной сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы

(в этом случае прилагается план-график выполнения работы). Условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества), выполнения, уменьшение объема вознаграждения (при невыполнении работы в указанные сроки и др.). Все договоры гражданско-правового характера согласуются с финансово-экономическим отделом, бухгалтерией, юристом, проректором по экономическим и социальным вопросам (согласование осуществляется не более 3-х дней в каждой службе), подписываются ректором или уполномоченным на это лицом. Основанием для расчета и выплаты вознаграждения по договорам является акт приема выполненных работ, подписанный сторонами. Акт выполненных работ обязательно визируется руководителем подразделения. Договоры могут заключаться с работниками больницы, а также с лицами, привлекаемыми со стороны. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Академии. К договорам на работы, требующие лицензии, прилагаются копии лицензий.

6.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.7. Когда по условиям работы при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и приказами ректора.

7. Начисление и выплата заработной платы.

7.1. Начислением и выплатой заработной платы занимается (по представлению оснований главного врача клинической больницы восстановительной медицины) бухгалтерия академии, которая несет ответственность за правильность начисления, своевременность и полноту выплаты заработной платы.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются трудовые договоры (контракты), договоры гражданско-правового характера, приказы ректора, штатное расписание, табель учета рабочего времени, заявления на почасовую оплату, акты выполненных работ, больничные листы и другие документы.

7.3. Документы, являющиеся основанием для начисления заработной платы, представляются в бухгалтерию в соответствии с Коллективным договором.

7.4. При выплате заработной платы бухгалтерия извещает каждого работника о размерах и основаниях произведенных начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетного листка, форма которого утверждается ректором с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, (в исключительных случаях - другому лицу по доверенности, надлежащим образом оформленной) в кассе Академии, или через уполномоченное лицо, или на банковские пластиковые карты.

7.6. Оплата отпуска производится не позже, чем за 3 дня до его начала.

7.7. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника, а если последний в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.9. Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности Академии могут производиться:

- Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.
- Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой и на другие цели.
- Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

7.10. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- Счетной ошибки.
- Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику.

8. Заключительная часть.

8.1. Клиническая больница восстановительной медицины имеет право вносить предложения о дополнениях и изменениях отдельных статей данного Положения, а также введении не предусмотренных в нем систем и форм оплаты труда, не противоречащих действующему законодательству.

8.2. Настоящее Положение принято решением Ученого совета Академии от «__» _____ 20__ г. №_____, утверждено ректором Академии «__» _____ 20__ г. и введено в действие приказом ректора от «__» _____ 20__ г. №_____.