

# Положение об оплате труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ»

## 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 1862-ОД), постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", приказом комитета здравоохранения Волгоградской области № 1181 от 12.04.2016г «Об оплате работников медицинских организаций, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области».

1.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ», независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников медицинских организаций; порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации; другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ» устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников медицинских организаций формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, средств системы обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным актом комитета здравоохранения

Волгоградской области.

1.4. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При проведении индексации заработной платы работников путем индексации (увеличения) должностных окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Оплата труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ», работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), при установлении дежурств на дому, производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

Дежурство на дому осуществляется в пределах нормы рабочего времени медицинских работников за соответствующий период по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства. Порядок учета времени дежурства на дому, фактически отработанного медицинскими работниками, определяется в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации (**приложение 8 настоящего Положения**).

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

1.7. Условия оплаты труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ», в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## 2. Основные условия оплаты труда работников медицинских организаций

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы согласно **приложению 1 к настоящему Положению**.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2 к настоящему Положению**.

## 3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера.

3.1. Работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ» в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также осуществляющим, диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - в размерах, **определенных приложением 3 к настоящему Положению**;

б) работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 5 процентов оклада (должностного оклада) установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 6 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть

ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда (**приложение 3,4 настоящего положения**).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

3.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации,

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника медицинской организации, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (находящегося в отпуске без сохранения заработной платы или отсутствующего по причине болезни) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся только в пределах экономии фонда оплаты труда, образуемой за счет нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы и в связи с отсутствием работника по причине болезни в процентном отношении к должностному окладу работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по должности временно отсутствующего работника, в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного

оклада) временно отсутствующего работника.

Доплаты работникам, исполняющим без освобождения от работы, определенной трудовым договором, обязанности работников, уходящих в очередной и дополнительный отпуск, а также работников, направляемых в длительные командировки производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника, за счет и в пределах фонда оплаты труда медицинской организации, предусмотренного на указанные цели.

3.4.2. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет (**приложение 5 настоящего Положения**):

а) 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы - работникам медицинских организаций, привлекаемым для работы в ночное время;

б) 30 процентов оклада (должностного оклада) за час работы - водителям автомобилей отделения скорой медицинской помощи, привлекаемым для работы в ночное время;

б) 40 процентов оклада (должностного оклада) за час работы - врачебному персоналу хирургического отделения стационара, отделения анестезиологии и реанимации, приемного отделения стационара.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ», привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) одинарная дневная или часовая ставка [часть оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) с учетом выплат стимулирующего характера за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) сельщикам - по двойным сельским расценкам

При этом, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливаются в размере и порядке, которые определены законодательством Российской Федерации.

3.6. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется медицинской организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в ГУЗ «Жирновская ЦРБ» предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**
  - а) **надбавка за интенсивность;**
- 2) **выплаты за качество выполняемых работ:**
  - а) **надбавка за качество выполняемых работ;**
  - б) **надбавка за наличие квалификационной категории;**
- 3) **надбавка за выслугу лет;**
- 4) **премиальные выплаты:**
  - а) **премия по итогам работы (за квартал, год);**
  - б) **премия за выполнение особо важных и срочных работ;**
  - в) **единовременная премия;**
- 5) **надбавка к должностному окладу за работу в сельской местности.**

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за интенсивность, надбавки за выслугу лет, премиальных выплат) принимается руководителем медицинской организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ» может устанавливаться надбавка за интенсивность с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более чем на один год в соответствии с **приложением**.

**Надбавка за интенсивность устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или абсолютном размере, не превышающем 200 процентов оклада (должностного оклада) для работников административно-хозяйственных подразделений и не превышающем 130 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или абсолютном размере, не**

превышающем 130 процентов оклада (должностного оклада) для работников амбулаторно-поликлинической службы, работников стационарных подразделений и работников вспомогательных лечебно-диагностических подразделений.

4.5. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу может устанавливаться стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления надбавки за качество выполняемых работ, критерии, позволяющие оценить результативность и качество труда работников, целевые показатели эффективности деятельности, периодичность оценки эффективности деятельности работников и методика расчета надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются **приложением 6, приложением 6а, приложением 6б к положению об оплате труда**, принимаемым ГУЗ «Жирновская ЦРБ» с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Критерии и целевые показатели для оценки эффективности и качества труда работников медицинских организаций подлежат согласованию с комитетом здравоохранения Волгоградской области на соответствие указанным рекомендациям. Порядок согласования утверждается приказом комитета здравоохранения Волгоградской области.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» должны характеризовать деятельность медицинской организации, показатели выполнения объемов и качества труда ее работников, а также учитывать соблюдение исполнительской дисциплины и кодексов профессиональной этики и деонтологии и увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Надбавка за качество выполняемых работ врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам, водителям автомобилей скорой медицинской помощи медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь, при условии выполнения указанными работниками установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, устанавливается в размере:

10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5000 рублей - врачам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь, медицинским

сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

3500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь;

2500 рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи, выездных бригад медицинских организаций, оказывающих экстренную и планово-консультативную медицинскую помощь;

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или абсолютном размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада) для работников административно-хозяйственных подразделений и не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или абсолютном размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) для работников амбулаторно-поликлинической службы, работников стационарных подразделений и работников вспомогательных лечебно-диагностических подразделений.

Выплата данной надбавки производится только при ее обеспечении финансовыми средствами.

4.6. В целях стимулирования работников медицинских организаций к повышению квалификации работникам устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов,

4.7. Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются работникам в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

При установлении работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ» надбавки за наличие квалификационной категории учитываются квалификационные категории, полученные специалистами в Российской Федерации.

4.7.1. Врачам руководителям структурных подразделений медицинских организаций надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются в том случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

4.7.2. Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия.



4.8. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 4.4, 4.6, 4.7 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или абсолютном размере, не превышающем 250 процентов оклада (должностного оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ при вынесении дисциплинарного взыскания могут прекращаться прекращаются на определенный срок или весь период действия взыскания по решению главного врача.

4.9. Работникам медицинских организаций устанавливаются надбавки за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу).

4.9.1. Размер надбавки за выслугу лет в месяц не должен превышать;

1) для врачей, среднего, младшего медицинского персонала и водителей выездных бригад отделений отделения скорой медицинской помощи:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 5 до 7 лет - 25 процентов;

при стаже работы 7 лет и более – 30 процентов;

2) для заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник и амбулаторно-поликлинических подразделений больничных медицинских организаций, а также врачей-терапевтов участковых и врачей - педиатров участковых, медицинских сестер участковых врачей - терапевтов участковых и медицинских сестер участковых врачей-педиатров участковых, врачей и среднего медицинского персонала расположенных в сельской местности участковых больниц, амбулаторий, домов (отделений) сестринского ухода, среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 7 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 7 лет и более – 25 процентов;

3) для иных медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников и работников, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы 5 лет и более - 20 процентов;

4) для иных работников медицинских организаций:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет и более - 10 процентов.

4.9.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет в медицинских организациях, включается:

время работы в государственных и муниципальных медицинских и фармацевтических организациях;

время прохождения обучения: по программам послевузовского медицинского и фармацевтического образования в интернатуре на базе клинических кафедр образовательных организаций высшего образования;

время пребывания в ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научных организациях;

время работы на должностях медицинских работников в организациях (учреждениях) социального обслуживания населения и государственной санитарно-эпидемиологической службы;

время работы на должностях медицинских работников в Обществе Красного Креста и его организациях;

время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"<sup>1</sup> 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);

время работы в медицинских организациях и организациях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 01 января 1992 г.;

время работы в государственном бюджетном учреждении "Спецавтохозяйство муниципальной системы здравоохранения Волгограда", государственном казенном учреждении "Дирекция по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения Волгоградской области", в профессиональных образовательных организациях, подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на выплату за выслугу лет в медицинских организациях.

4.9.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинских работников в медицинских организациях (в том числе по внутреннему совместительству), надбавки за выслугу лет устанавливаются и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.9.4. Работникам медицинских организаций, у которых изменяется в течение календарного года стаж работы, производится изменение размеров выплат со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в медицинской организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

4.10. Работникам медицинских организаций при наличии экономии средств фонда оплаты труда в целях поощрения могут выплачиваться премиальные

выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Премирование работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» осуществляется на основе **приложения 7 к данному положению**.

При премировании необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником медицинской организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью медицинской организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности медицинской организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа медицинской организации среди населения.

Размер премии за квартал не должен превышать 75% оклада (должностного оклада), за год 300% оклада (должностного оклада), при этом общий размер премий по итогам работы за год (за квартал) не должен превышать 300% оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Общий размер выплат премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Единовременная премия устанавливается в размере не превышающем 100% оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" специалистам (врачам, провизорам, работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, замещающим в медицинских организациях должности согласно специальности по диплому), работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 5. Условия оплаты труда руководителя ГУЗ «Жирновская ЦРБ», его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации

5.1. Заработная плата руководителя ГУЗ «Жирновская ЦРБ», его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя медицинской организации устанавливаются комитетом здравоохранения Волгоградской области, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии: с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя медицинской организации и средней заработной платы работников медицинской организации, определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 4,5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 5,5;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 6.

5.4. При начислении премии руководителю медицинской организации должно быть обеспечено соблюдение; предельного соотношения средней заработной платы руководителя медицинской организации и средней заработной платы работников, установленного трудовым договором (далее - предельный уровень).

В случае, когда соотношение средней заработной платы руководителя медицинской организации (с учетом причитающейся премии) и средней заработной платы работников превышает предельный уровень, медицинской организацией самостоятельно осуществляется корректировка размера заработной платы руководителя медицинской организации путем уменьшения установленного размера премии на размер превышения.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам ГУЗ «Жирновская ЦРБ» (в том числе заместителям руководителя медицинской организации и главному бухгалтеру) в отдельных случаях в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, принимаемым медицинской организацией с учетом мнения первичной профсоюзной организации, может быть оказана материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем медицинской организации на основании письменного заявления работника и оформляется приказом медицинской организации.

По решению комитета здравоохранения Волгоградской области руководителю ГУЗ «Жирновская ЦРБ» может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи руководителю медицинской организации и ее конкретных размерах принимается комитетом здравоохранения Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя медицинской организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

6.2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, Волгоградской области, ему предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда независимо от источника формирования фонда оплаты труда.