



**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор

ООО «Наука»

Т.П. Шкурат

«26» февраля 2018 г.

г. Ростов-на-Дону.

**СОГЛАСОВАНО**

Представитель работников

ООО «Наука»

«26» февраля 2018 г.

г. Ростов-на-Дону.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников отдела организации обязательного медицинского страхования ООО «Наука» и стимулирующим выплатам за дополнительный объем работ в системе ОМС**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в целях совершенствования системы оплаты труда работников отдела организации ОМС ООО «Наука».

1.2. Положение об условиях оплаты труда работников ООО «Наука» определяет:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников;
- условия установления компенсационных выплат;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты и использования фонда оплаты труда, и распространяется на работников, отдела организации ОМС.

1.3. Фонд оплаты труда указанного подразделения формируется исходя из объемов средств внебюджетного фонда ОМС, планируемых на возмещение затрат организации за оказание медицинских услуг.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств внебюджетного фонда обязательного медицинского страхования, который состоит из должностных окладов, утвержденных штатным расписанием, доплат за работу в выходные (праздничные дни) — определяется по удельному весу за отчетный период к общим расходам, фонда стимулирующих выплат (до 70% от планового фонда по должностным окладам), фонда на материальную помощь до 1,5% от планового ФОТ по должностным окладам.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и социальных выплат.

2.1.2. Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании, утвержденном генеральным директором ООО «Наука».

## **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В ООО «Наука» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные локальным нормативным актом, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которых привлекали к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе целый 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящую в должностные обязанности работников.

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

4.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;
- доплата за совокупный объем работ в системе ОМС;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Персональный повышающий коэффициент в размере **до двух должностных окладов**, ставок заработной платы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается Генеральным директором ежеквартально и оформляется приказом.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.3. В системе оплаты труда работников предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется по решению генерального директора при наличии заработанных денежных средств обязательного медицинского страхования на оплату труда, с учетом фактически отработанного времени и применения коэффициента сложности выполняемых работ.

При определении показателей и условий премирования учитывается:

перевыполнение норм нагрузки;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ООО «Наука»;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.4. Работникам может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда, предусмотренного на указанные цели при наличии заработанных денежных средств. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает генеральный директор на основании письменного заявления работника.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по ООО «Наука» 1,5% от фонда оплаты труда.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях при наличии денежных средств на эти цели:

в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

в связи с рождением ребенка;

в связи с тяжелой болезнью;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан – 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);

в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»);

по другим уважительным причинам.

Сумма материальной помощи не может превышать 2-х должностных окладов.

## **5. Порядок распределения доплат стимулирующего характера за совокупный объем при оказании услуг в системе ОМС**

Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников отдела организации обязательного медицинского страхования ООО «Наука» в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, установления зависимости оплаты труда работников от объемов, сложности выполняемых работ, с учетом критериев оценки деятельности.

Целью является установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых медицинских услуг.

### **5.1. Общие положения**

5.1.1. Настоящий порядок призван формировать единые подходы установления доплат стимулирующего характера работникам, определяет их размеры, условия и порядок установления.

5.1.2. Целью настоящего порядка распределения средств являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;

- улучшение показателей здоровья населения и персонала обслуживаемых предприятий и территорий;

– повышение эффективности расходования средств обязательного медицинского страхования на здравоохранение;

– улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников в системе здравоохранения, обеспечение притока квалифицированных кадров.

## **5.2. Источник финансирования и порядок расходования и выплаты средств**

5.2.1. Источником финансирования доплат стимулирующего характера являются средства Фонда обязательного медицинского страхования, включенные в тарифы на оплату медицинской помощи в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования и перечисленные страховыми медицинскими организациями на расчетный счет ООО «Наука».

5.2.2. Распределение средств производится комиссией по распределению доплат за совокупный объем выполненных работ при оказании медицинских услуг в системе ОМС, утвержденной приказом генерального директора ООО «Наука».

5.2.3. Определение размера средств, направляемых на доплаты стимулирующего характера за совокупный объем при оказании услуг в системе ОМС, осуществляется на основании анализа данных о сумме средств, заработанных учреждением на оплату труда (исходя из сложившегося удельного веса в плане финансово-хозяйственной деятельности на дату очередной корректировки или исходя из утвержденной в ПФХД квартальной суммы на оплату труда с начислениями) и фактически начисленной заработной платы.

5.2.4. Право на получение доплат стимулирующего характера имеют все категории работников учреждения, участвующие в программе обязательного медицинского страхования.

5.2.5. В случае, если специалист отработал неполный месяц (был в отпуске, на учебе, в период временной нетрудоспособности и т.д.), стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

5.2.6. Денежные выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам учреждений гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.7. Средства на доплаты стимулирующего характера распределяются с учетом критериев качества и эффективности деятельности, утвержденных приказом генерального директора и оформляется протоколами постоянно действующей комиссии в соответствии с установленной формой (Приложение № 1 к настоящему Порядку).



### **5.3. Механизм распределения средств**

5.3.1. Объем выплат стимулирующего характера за дополнительный объем работ в системе ОМС распределяется между работниками, пропорционально сумме средств, определенной по удельному весу ФОТ по штатному расписанию, с учетом коэффициента сложности выполняемых работ (устанавливается на основании Приложения № 2 Распределение стимулирующих выплат за каждый месяц с учетом протокола заседания комиссии по оценки эффективности и качества деятельности сотрудников).

5.3.2. В случае увольнения сотрудника до периода начисления стимулирующих выплат, стимулирующие выплаты за месяц, в котором сотрудник увольняется, выплачиваются исходя из среднего размера доплат стимулирующего характера за последние 3 месяца работы.

5.3.3. Средства фонда оплаты труда, сформированные и не использованные на конец отчетного периода, могут быть направлены на выплату премии по итогам работы за месяц, квартал, год, к профессиональным праздникам и др., согласно Положению об оплате труда и порядку о премировании.

Настоящее положение вступает в силу с 26.02.2018 года.

Согласовано:

юрисконсульт  
главный бухгалтер

Г.Н. Реброва  
Г.А. Казакова

**ПРОТОКОЛ**

заседания комиссии по оценке эффективности и качества деятельности сотрудников НАО «Наука»

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Отдел организации ОМС

(наименование подразделения)

Рассмотрев результаты эффективности и качества деятельности сотрудников за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

комиссия произвела их оценку:

Наименование должности	Ф.И.О.	Результаты оценки деятельности		
		отсутствие замечаний (+)	наличие замечаний	
			№ п/п по неисполнению критериев	% снятия за невыполнение критериев оценки деятельности

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Приложение № 2

к Порядку № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор НАО «Наука»

\_\_\_\_\_ Т.П. Шкурат

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Распределение стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года**

Ф.И.О.	Должность	Оклад по штатному расписанию на занимаемый объем	Удельный вес в общем объеме	Сумма к распределению	Кол-во отработанных дней	Итого к распределению с учетом отработанных дней	Коэффициент сложности выполняемых работ	Итого стимулирующие	Корректировка в соответствии с протоколом	К выплате с учетом выполнения критериев оценки деятельности	Итого к выплате с учетом выполнения критериев оценки деятельности	Итого к выплате

Денежные средства  
распределили:

---

---

---

---