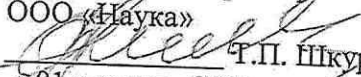
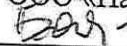


УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ООО «Наука»

Т.П. Шкурят

«01» июня 2021 г.
г. Ростов-на-Дону.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
ООО «Наука»


С.Ф. Баяндин
«01» июня 2021 г.
г. Ростов-на-Дону.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАБОТАЮЩИХ 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 общества с ограниченной ответственностью «Наука», работающих в системе ОМС.

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, работающих в системе ОМС.

1.3. Фонд оплаты труда для данной категории работников формируется исходя из объемов средств ОМС, полученных 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 обязательного медицинского страхования, который состоит из должностных окладов, утвержденных

штатным расписанием, доплат за работу в выходные (праздничные дни), стимулирующих выплат, выплат на материальную помощь до 1,5% от планового ФОТ по должностным окладам, из выплат работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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».

2.1.3. Ежемесячная оплата труда работников Организации состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.1.4. Размер месячного оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.5. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем организации.

2.1.6. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель генеральный директор и начальник отдела кадров.

2.1.7. Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях РФ путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке.

2.1.8. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается/(рассылается на электронную почту, согласно заявления работника) расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по заявлению сотрудника.

2.1.9. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 08 и 23 числа месяца.

2.1.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

2.1.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.1.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате, производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

2.1.14. В случае смерти работника, заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившему на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи в Организацию документов, удостоверяющих смерть работника.

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. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается работодателем – 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.1. Дополнительный отпуск, равный 7 календарным дням, работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работодателем с учетом статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. 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 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.

3.3.7. Оклады работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексируются в соответствии с действующим законодательством.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. 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 индивидуальной выработки.

При определении показателей и условий премирования учитывается:

- добросовестное и качественное выполнение работ;
- выполнение определенного объема работ;
- организация проведения первоочередных работ;
- высокий профессионализм;
- повышение квалификации.

4.3. 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»);

к государственным и профессиональным праздникам;

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, работающих в системе обязательного медицинского страхования ООО «Наука» в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, установления зависимости оплаты труда работников от выполнения гарантированных объемов выполненных услуг.

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 руководителями структурных подразделений, работающих в системе ОМС.

5.2.3. Распределение доплат производится с учетом разработанных критериев.

5.2.4. Определение размера средств, направляемых на доплаты стимулирующего характера при оказании услуг в системе ОМС, осуществляется на основании анализа данных о сумме средств, заработанных Обществом.

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

5.2.5. В случае, если работник 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 Общества гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Механизм распределения средств

5.3.1. Объем выплат стимулирующего характера распределяется между работниками, в соответствии с выполненными критериями и оформляются постоянно действующей комиссией в соответствии с установленной формой (Приложение №1 к Положению). Распределение стимулирующих выплат за каждый месяц производится руководителями структурных подразделений, задействованных в системе ОМС с оформлением служебной записки с учетом оценки эффективности и качества деятельности работников. Распределение стимулирующих выплат за каждый месяц с учетом протоколов сводится в общую сводную ведомость в соответствии с установленной формой (Приложение №2 к Положению) и утверждается локальным нормативным актом.

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.

6. Ответственность Работодателя.

6.1.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.1.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается

вынужденными прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

7. Заключительные положения.

7.1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя.

7.1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует с 01 июня 2021 года до вступления в силу следующего Положения об оплате труда и премировании работников, работающих в системе ОМС.

*Настоящее положение вступает в силу с 01.06.2021 года.

Согласовано:

зам генерального директора
по правовым вопросам
главный бухгалтер



Г.Н. Реброва
М.С.Соколова



Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников работающих в системе ОМС
Утверждаю

Генеральный директор ООО «Наука»
Шкураг Т.П.

ПРОТОКОЛ

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Оклад начисленный (пропорционально отработанному времени) в текущем периоде	За добросовестное и качественное выполнение работ	За выполнение определенного объема работ	За организацию проведения первоочередных работ	За высокий профессионализм	За повышение квалификации	Процент стимулирующей выплаты	Сумма премии начислено

Согласовано:

Главный врач

Зам генерального директора по ОМС

Главный бухгалтер

Заведующая клинико-диагностической лабораторией

Главная медицинская сестра

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников работающих в системе ОМС
"Утверждено"
Генеральный директор ООО "Наука"

Распределение стимулирующих выплат за _____ 202_г _____ Т.П.Шкурат

Организация ООО "Наука"
Период _____

п/п	Сотрудник	Должность	Отработано		Премия начисленная	Начисленный оклад в системе ОМС (пропорционально отработанному)	Коэффициент удельного веса премии к окладу
			Дней	Часов			
	Итого						

Согласовано:
 Главный врач _____
 Главный бухгалтер _____
 Заведующая клинико-диагностической лабораторией _____
 Главная медицинская сестра _____