



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 марта 2017 г.

№ 182-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Медицинский информационно-аналитический центр
Ямало-Ненецкого автономного округа»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение).

2. Директору государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – учреждение) (Белорус О.В.) в месячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления систем оплаты труда учреждения;

2.2. своевременное уведомление работников учреждения в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года № 1150-П «О системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 17 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 августа 2014 года № 622-П;

пункт 4 изменений, которые вносятся в некоторые нормативные правовые акты Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 ноября 2014 года № 927-П;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 апреля 2015 года № 309-П «О внесении изменений в приложение № 4 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» и признании утратившим силу постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 февраля 2015 года № 137-П»;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 марта 2016 года № 250-П.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Бучкову Т.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 17 марта 2017 года № 182-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение, автономный округ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Настоящее Примерное положение определяет требования к разработке и установлению системы оплаты труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Примерного положения.

1.5. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.3. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен разделом III настоящего Примерного положения.

2.5. С целью мотивации работников учреждения к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделами IV, V настоящего Примерного положения.

2.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

3.5. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.2. При выполнении (достижении) работником условий, а также показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы) в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.3. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения ежемесячно к должностному окладу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год).

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждений являются:

- выполнение утвержденного плана работы (государственного задания) учреждения;

- результаты работы работника учреждения и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником учреждения возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов департамента здравоохранения автономного округа, а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- отсутствие замечаний, предписывающих (неустраненных) замечаний проверяющих органов и департамента здравоохранения автономного округа по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа и (или) учреждения;

- поручения и задания непосредственных руководителей, выполнение которых связано с большим объемом работ, срочностью или выполнением должностных обязанностей в условиях особого режима и графика работы;
- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного значения, а также мероприятий, проводимых департаментом здравоохранения автономного округа;
- участие в мероприятиях по повышению имиджа региона;
- внедрение инновационных технологий в сферу здравоохранения региона;
- иные действия, направленные на социальное развитие автономного округа, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности управления в сфере здравоохранения.

4.7. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается медицинским работникам, имеющим сертификат по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и прошедшим аттестацию на присвоение квалификационной категории в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 23 апреля 2013 года № 240н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителя устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно

разделу III настоящего Примерного положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом здравоохранения автономного округа в зависимости от исполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения заместителем руководителя учреждения целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 3.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 2,7.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

6.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада;

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

6.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанных в соответствии с пунктами 5.5, 5.6 настоящего Примерного положения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

6.4.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12 должностных окладов согласно штатному расписанию;

6.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 7,8 должностного оклада согласно штатному расписанию.

6.5. В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей, отнесенных к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложениям №№ 5, 6 к настоящему Примерному положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Повышение (индексация) должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

7.2. Заработная плата каждого работника учреждения 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.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Руководитель учреждения, допустивший перерасход фонда оплаты труда, несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

7.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1.1.1.	1 квалификационный уровень (техник, секретарь руководителя)	10 186,0
1.1.2.	2 квалификационный уровень (техник II категории)	10 450,0
1.1.3.	3 квалификационный уровень (техник I категории)	10 650,0
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1.2.1.	1 квалификационный уровень (аналитик, инженер, менеджер по связям с общественностью, менеджер, юрист-консультант, специалист по защите информации, специалист по кадрам)	14 288,0
1.2.2.	2 квалификационный уровень (инженер II категории, специалист по защите информации II категории, аналитик II категории)	16 500,0
1.2.3.	3 квалификационный уровень (инженер I категории, специалист по защите информации I категории, аналитик I категории)	16 850,0
1.2.4.	4 квалификационный уровень (ведущий инженер)	18 177,0
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1.3.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)	22 107,0
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	

1	2	3
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень (медицинский статистик)	10 345,0
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2.2.1.	2 квалификационный уровень (врач-методист, врач-статистик)	16 585,0
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)	22 107,0

* Приложение сформировано с учетом норм постановления Правительства автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа».

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	39 026,0
2.	Заместитель директора	29 855,0
3.	Начальник вычислительного центра	24 586,0
5.	Специалист по закупкам	10 186,0
6.	Старший специалист по закупкам	14 288,0

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% должностного оклада	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждении, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>		
2.	Надбавка за стаж непрерывной работы	<p>должностного оклада</p> <p>5%</p> <p>должностного оклада</p> <p>10%</p> <p>должностного оклада</p> <p>15%</p> <p>должностного оклада</p>	<p>продолжительность стажа работы</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>свыше 15 лет</p>	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки в соответствии с локальным актом учреждения	ежемесячно
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	<p>до 100%</p> <p>должностного оклада</p>	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по	производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
			<p>итогах периода работы, установленном в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение)</p>	<p>в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены</p>	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	<p>до 15% должностного оклада до 10% должностного оклада до 5% должностного оклада</p>	<p>высшая квалификационная категория первая квалификационная категория вторая квалификационная категория</p>	<p>надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается при условии соблюдения требований пункта 4.7 Примерного положения</p>	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
5.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада	выполнение особо важных и ответственных работ, установленных в пункте 4.6 Примерного положения	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	единовременно

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа», заместителю руководителя

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения	устанавливается при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	до 100% должностного оклада	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		<p>порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий</p>			
2.	Надбавка за стаж непрерывной работы	<p>продолжительность стажа работы</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>свыше 15 лет</p>	<p>надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стаж работы в занимаемой должности; - время работы по специальности; - время работы на предприятиях, в организациях и учреждениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления, опыт и знания работы в которых необходимы работникам для выполнения 	<p>5% должностного оклада</p> <p>10% должностного оклада</p> <p>15% должностного оклада</p>	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>должностных обязанностей;</p> <p>- период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;</p> <p>- время военной службы по призыву в соответствии с законодательством</p>		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	выполнение показателей государственного задания	выполнено	до 20% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			не выполнено	0	
		обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	до 10% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об	0	

1	2	3	4	5	6
			учреждения		
		отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие подписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирурующих органов	отсутствие замечаний	до 20% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
		соблюдение сроков, порядка внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения	соблюдение сроков	до 10% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
		соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента здравоохранения автономного округа	несоблюдение сроков	0	
		соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента здравоохранения автономного округа	соблюдение сроков	до 10% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			нарушение срока не более чем на 2 дня	до 5% должностного оклада	
			нарушение срока более чем на 2 дня	0	
		своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	до 20% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			несоблюдение сроков представления отчетности	0	

1	2	3	4	5	6
			и (или) качества отчетности		
		соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов	до 10% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
		несоблюдение		0	
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора департамента здравоохранения автономного округа или лица, его замещающего, реализация которых имеет важное значение для сферы здравоохранения, или автономного округа; - Достижение высоких конкретных конечных результатов в результате внедрения новых форм и методов работы;	премирование за выполнение особо важных и ответственных работ производится в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, отчета работника, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя	до 100% должностного оклада	единовременно

1	2	3	4	5	6
		<p>- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий регионального и (или) окружного значения или масштаба;</p> <p>- иные действия, направленные на результативную деятельность, повышение эффективности и социально-экономическое развитие учреждения или автономного округа</p>			
5.	Надбавка за наличие квалификационной категории	<p>высшая квалификационная категория</p> <p>первая квалификационная категория</p> <p>вторая квалификационная категория</p>	<p>надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается при условии соблюдения требований пункта 4.7 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-</p>	<p>15% от должностного оклада</p> <p>10% от должностного оклада</p> <p>5% от должностного оклада</p>	ежемесячно

7

1	2	3	4	5	6
			аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»		

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Перечень должностей работников, относящихся к административно-управленческому персоналу

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Начальник вычислительного центра.
4. Начальник отдела (за исключением непосредственных руководителей должностей, отнесенных к основному персоналу).

II. Перечень должностей работников, относящихся к вспомогательному персоналу

1. Менеджер.
2. Менеджер по связям с общественностью.
3. Секретарь руководителя.
4. Специалист по кадрам.
5. Специалист по закупкам (старший).
6. Юрисконсульт.

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относящихся к основному персоналу государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр Ямало-Ненецкого автономного округа» по видам экономической деятельности

1. Деятельность консультативная и работы в области компьютерных технологий (62.02).

1.1. Инженер (ведущий, I категории, II категории).

1.2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

2. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий, прочая (62.09):

2.1. техник (I категории, II категории);

2.2. специалист по защите информации (I категории, II категории);

2.3. начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

3. Деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность (63.11):

3.1. аналитик (I категории, II категории);

3.2. начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

4. Управление деятельностью в области статистики (84.11.7):

4.1. врач-статистик;

4.2. врач-методист;

4.3. медицинский статистик;

4.4. начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).