

Журнал

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

ЖУРНАЛ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Технологии управления персоналом / Технологии управления персоналом

Новые правила расчета выплат сотрудникам с сентября. Убедитесь, что внедрили

В статье — чек-лист для проверки, что внедрили в работу сентябрьские изменения по кадровой работе. Теперь нужно по-новому рассчитывать зарплату и премии, а также предоставлять дополнительный отпуск. Памятки и инструкции для ответственных прилагаются*.

** Материал подготовлен на основе рекомендации из системы «Экономика ЛПУ»*



Бухгалтеры рассчитывают средний заработок с учетом всех надбавок, доплат и поощрений

Убедитесь, что бухгалтеры рассчитывают средний заработок сотрудников по новым правилам. Теперь нужно по-новому учитывать надбавки и доплаты, денежные поощрения в расчете для отпускных и командировочных ([постановление Правительства от 24.04.2025 № 540](#)). Ниже покажем, что конкретно изменилось.

Надбавки и доплаты. Теперь при расчете среднего заработка нужно учитывать все надбавки и доплаты независимо от того, выражены ли они в процентах от оклада или в фиксированной сумме. В таблице показали, что изменилось в расчете среднего заработка.

Денежные поощрения. Раньше четко не определяли, как включать денежные поощрения в средний заработок. Теперь поощрения нужно учитывать по тем же правилам, что и премии: ежемесячные — не более одной выплаты за каждый показатель, поощрения за период более месяца — пропорционально фактически отработанному времени. В таблице — все выплаты, которые нужно учитывать или исключать при расчете среднего заработка по новым правилам. Можете передать ее ответственным. Как рассчитать средний заработок для отпускных с учетом выплаты за квалификационную категорию в фиксированной сумме, показали в примере.



Таблица. Выплаты, которые учитывают и исключают при расчете среднего заработка

Выплаты, которые учитывают при расчете среднего заработка	Выплаты, которые исключают при расчете среднего заработка
Новые выплаты: • денежное поощрение – в фактической сумме, но не более одной за каждый показатель; • единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в фактической сумме	Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда: • материальная помощь; • компенсация выдачи молока за вредность; • компенсация коммунальных расходов; • компенсация стоимости питания; • компенсация стоимости переезда в другую местность
Базовые выплаты: • оклад; • сумма, начисленная за сдельную работу по тарифным расценкам; • заработная плата, выданная в неденежной форме	
Компенсационные выплаты: • за вредные и опасные условия труда; • за работу в ночное время; • за работу с гостайной; • за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; • за работу в выходные и праздничные нерабочие дни; • за сверхурочную работу; • районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях	Выплаты за периоды, когда работник освобождался от работы с сохранением среднего заработка: • за период командировок; • отпусков; • временной нетрудоспособности; • дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства
Стимулирующие выплаты и надбавки: • за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ; • за стаж работы; • за квалификационную категорию; • доплата до МРОТ; • за наставничество; • за ученую степень; • персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ;	

Выплаты, которые учитывают при расчете среднего заработка	Выплаты, которые исключают при расчете среднего заработка
• премии по итогам работы; • премии за выполнение особо сложных и важных заданий и к профессиональным праздникам, предусмотренные в ЛНА	

Пример. Врач-терапевт Иванова уходит в отпуск на 28 дней с 01.10.2025.

— Оклад: 25 000 руб.

— Надбавка (фикс.): 10 000 руб/мес. (с 01.01.2025).

— Доплата за вредность: 4 процента от оклада.

— Ежемесячная премия: 15 процентов от оклада.

— Квартальная премия: оклад пропорционально времени.

— Годовая премия: 1,5 оклада пропорционально времени.

— Исключаемый период: больничный с 10 по 20 октября 2024 (11 дней).

Расчет среднего заработка

Учтенные выплаты за расчетный период (12 месяцев):

1. Оклад, надбавка, доплата за вредность и ежемесячная премия: 437 083,34 руб.

2. Квартальные премии: 100 000 руб.

3. Годовая премия: 37 500 руб.

Итого сумма для расчета: $437\,083,34 + 100\,000 + 37\,500 = 574\,583,34$ руб.

Расчет отпускных

1. Расчетное количество дней:

11 полностью отработанных месяцев: $11 \times 29,3 = 322,3$ дня;

октябрь 2024 (частично): $29,3 : 31 \times (31 - 11) = 18,9$ дня;

итого дней: $322,3 + 18,9 = 341,2$ дня.

2. Средний дневной заработок:

$574\,583,34 \text{ руб.} : 341,2 \text{ дня} \approx 1684,01 \text{ руб.}$

3. Сумма отпускных:

$1684,01 \text{ руб.} \times 28 \text{ дней} = 47\,152,28 \text{ руб.}$

Итог

Сумма к выплате — 47 152 руб. 28 коп.



Бухгалтеры правильно рассчитывают премии сотрудников с дисциплинарным взысканием

Убедитесь, что бухгалтеры рассчитывают премирование по новым правилам. Теперь, если сотрудник получил дисциплинарное взыскание, уменьшить премию можно только за тот месяц, когда произошел проступок. Взыскание не влияет на премии за другие периоды. При этом зарплата с учетом премии не может уменьшиться больше чем на 20 процентов ([Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ](#)). Такое правило следует применять, даже если сотруднику установлен суммированный учет рабочего времени и учетный период больше месяца, например, квартал, полугодие или год. Покажем на примере, как рассчитать максимальный размер снижения премии при дисциплинарном взыскании.

Пример. Общая месячная заработная плата сотрудника составляет 60 тыс. руб. Потенциальная премия — 15 тыс. руб. Максимальная сумма, на которую можно уменьшить премию, составляет 20 процентов от 60 тыс. руб. = 12 тыс. руб. Таким образом, даже при серьезном проступке премия не может быть снижена более чем на 12 тыс. руб.



Ответственные обновили локальные акты о выплатах с учетом новых правил

Нужно было поправить несколько локальных документов: учетную политику, акты по оплате труда и положение о премировании.

Учетная политика. Убедитесь, что главный бухгалтер внес правки в раздел «Учет расчетов по оплате труда» в учетной политике медорганизации. В документе должно быть указано, что основание для расчетов по оплате труда — это [постановление Правительства от 24.04.2025 № 540](#) с изменениями и дополнениями. Если в документе все еще стоит ссылка на [постановление Правительства от 24.12.2007 № 922](#), его нужно обновить. Правильная формулировка — в образце.

Порядок признания, первоначальной и последующей оценки в бухгалтерском учете обязанностей и (или) обязательств перед работниками учреждения производится в соответствии с приказом Минфина России от 15.11.2019 № 184н «Выплаты персоналу». В соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) заработная плата работника рассчитывается исходя из фактически отработанного времени.

Документы по оплате труда и премированию. Убедитесь, что ответственные внесли корректировки в документы о премировании. В них нужно отразить новое правило, согласно которому уменьшить премию можно только за тот месяц, когда произошел проступок. Образец положения о премировании с изменениями ниже.



► Ниже доступно для просмотра - [Положение о премировании](#)

Образец. Положение о премировании*

ГБУЗ «Больница»

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»

Председатель ПК

ГБУЗ «Больница»

Тимофеева Ю.Н.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ «Больница»

Алексеев А.С.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

1.3. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату издания приказа о выплате премии.

1.4. Необходимым условием для назначения премий по результатам работы в целом по учреждению является выполнение финансового плана за отчетный период по данным бухгалтерской отчетности.

1.5. Премияльные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования учреждения.

2. Виды премиальных выплат

2.1. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

2.1.1. Производственные - за достигнутые результаты учреждением в целом по установленным показателям за отчетный период и за выполнение срочных и ответственных заданий (работ).

2.1.2. Поощрительные - выплачиваются единовременно:

- к профессиональному празднику - Дню медицинского работника;
- за участие в конкурсах «Лучший по профессии» и спортивных мероприятиях;
- в связи с юбилеем, выходом на пенсию по возрасту.

Поощрительные выплаты начисляются исключительно за счет средств от приносящей доход деятельности в учреждении.

3. Размеры премий и порядок распределения

3.1. Решение о выплате премии принимается руководителем Учреждения по предоставлению Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2. Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в фиксированном размере - 5 000 руб.

3.3. Премии по итогам работы устанавливаются пропорционально индивидуальным баллам сотрудников, которые складываются из базового должностного коэффициента и корректируются за достижения/нарушения согласно утверждённым критериям. Конкретный размер премии определяется с учетом стоимости одного балла, рассчитываемой как отношение общего премиального фонда к суммарному количеству баллов всех работников, имеющих право на премирование.

При премировании учитываются следующие критерии:

Должность	Показатели премирования		Дополнительные условия премирования	
	Критерий оценки	Исходный размер балла	Критерий оценки для корректировки исходного балла	Размер балла
Поликлиническое отделение				
Врач-терапевт Медицинская сестра участковая	Выполнение плана по посещениям – план выполнен на 95% и выше	2,0	Готовность к выполнению дополнительного объема работ	+ 1,5
	Соблюдение утвержденных порядков оказания медицинской помощи	1,0	Проявление инициативы	+ 0,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемического режима		Нарушение санитарно-эпидемического режима	- 0,5
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество медобслуживания		Наличие обоснованных жалоб на качество медобслуживания	- 0,5
...				
Бухгалтерская служба				
Ведущий	Отсутствие просрочек в	0,75	Готовность к выполнению	+ 0,3

бухгалтер Бухгалтер Младший бухгалтер	представлении отчетности уполномоченным органам, выплате заработной платы, расчетах по обязательствам перед контрагентами		дополнительного объема работ	
	Отсутствие ошибок в отчетах		Наличие обоснованных претензий к работе бухгалтерии со стороны подразделений и работников	- 0,3
...				

3.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5. Премии по итогам работы выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы в отчетном периоде не позднее 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

Единовременные премии выплачиваются не позднее 10 дней с момента издания приказа о премировании.

4. Условия депремирования работников

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии и стимулирующих надбавок за качество работы.

4.2. Депремирование работников осуществляется путем снижения размера выплачиваемых поощрительных выплат в порядке, предусмотренном настоящим Положением. **Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.**

4.3. Основанием для депремирования является наличие документально подтвержденных фактов нарушения трудовой дисциплины или невыполнения должностных обязанностей.

4.4. **Размер снижения стимулирующих выплат не может превышать 20 процентов от общей суммы начисленной заработной платы конкретного работника за расчетный период.**

4.5. Основания для депремирования

Работник подлежит депремированию в случаях выявления следующих нарушений:

- нарушение требований охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- недобросовестное исполнение трудовых функций и поручений руководства;
- грубое нарушение сроков исполнения производственных заданий;
- потеря или порча имущества работодателя вследствие халатности сотрудника;
- другие случаи, предусмотренные внутренними нормативными актами учреждения.

При каждом выявленном нарушении проводится служебная проверка с оформлением соответствующего акта.

4.6. Документы, подтверждающие основания для депремирования

Решение о снижении премии принимается на основании:

- акта проверки факта нарушения дисциплины или неисполнения обязанностей;
- приказа руководителя о наложении дисциплинарного взыскания;
- личного объяснения работника относительно допущенного нарушения.

5. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

5.2. Настоящее положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

5.3. С текстом настоящего положения все работники должны быть ознакомлены под подпись.

Главный бухгалтер

01.09.2025

Глебова А.С.

(подпись)

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

01.09.2025

Пичугина А.В.

(подпись)

Руководитель отдела кадров

01.09.2025

Громова Е.Э.

(подпись)

Согласовано:

Протокол заседания профкома от 01.10.2025 № 12

** Голубым выделили новое*