



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ГБУЗ РК «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА**

**г. КРАСНОПЕРЕКОПСКА»**

**П Р И К А З**

19.04.2021г. № 234/1

г. Красноперекоск

**«Об утверждении локального  
нормативного документа  
в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска»**

В соответствии с Требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РК от 28.11.2014г. №14-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений РК», и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, Постановления Совета РК от 23.12.2014г. №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Крым»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Положение об оплате труда и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центральной городской больницы города Красноперекоска»
2. Положение «Об оплате труда работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» от 30.05.2018г. признать утратившим силу.
3. Главному бухгалтеру ознакомить всех заинтересованных лиц.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач  
ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска»

**Т.Е. Бондаренко**

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Республики Крым «ЦГБ г. Красноперкопска»**

полное наименование учреждения

**Согласовано:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации



А. Кравченко

«19» 09 2021 г.  
М.П.

**Утверждено:**

Главный врач ГБУЗ РК «ЦГБ  
г. Красноперкопска»



Т.Е. Бондаренко

2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ  
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«ЦЕНТРАЛЬНОЙ ГОРОДСКОЙ БОЛЬНИЦЫ ГОРОДА  
КРАСНОПЕРЕКОПСКА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, приказом Министерства здравоохранения РФ от 22.02.2019 №85н «Об утверждении порядка формирования, условий предоставления медицинскими организациями указанными в части 6.6 статьи Ф3 «Об обязательном медицинском страховании РФ», и порядка использования средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для софинансирования расходов медицинских организаций на оплату врачей и среднего медицинского образования», Законом Республики Крым от 28.11.2014 года №14-ЭРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым, Положением об оплате труда государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение

об оплате труда от 23.12.2014 №605), Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственные автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, на 2016-2018 годы (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета министров Республики Крым от 28.11.2017г. №640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинскими работниками медицинских учреждений (организаций)», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду работников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышения ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании населению квалифицированной медицинской помощи.

1.2. Настоящее положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами главного врача и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на работников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, Коллективным договором, настоящим положением, трудовыми договорами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

1.4. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Продолжительность работы по совместительству в отделениях, имеющих недостаток врачей и (или) среднего медицинского персонала более 25% может устанавливаться в объеме, превышающем половину месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

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

1.6. Размеры и порядок установления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, особенности оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на иные цели, субсидий на выполнение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.7. Зарплата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание учреждения и тарификационные списки в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.3. Система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение

трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим положением.

2.4. Оплата труда работников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей установленный исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющих функции и полномочия учредителя.

3.3. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается ниже должностного оклада руководителя:

- заместители руководителя по медицинской части – 10%;
- иные заместители руководителя и главный бухгалтер – 15%.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 5 Положения об оплате труда от 23.12.2014г. №605 (с изменениями).

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с Положением об оплате труда от 23.12.2014г. №605 (с изменениями).

Показатели и критерии стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливает исполнительный орган государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по показателям, утвержденным исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и подпунктами 6.3-6.8 раздела 6 Положения об оплате труда от 23.12.2014г. №605.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя от 1 до 4.

#### **4. Должностной оклад**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» устанавливаются согласно Приложения 1 к Положению об оплате труда от 23.12.2014г. № 605 (с изменениями).

Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2. Размер окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

4.3. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) в Республике Крым руководитель учреждения осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых

не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности).

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части МРОТ, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Доплаты за ночные смены, сверхурочные, за совмещение должностей, оплата работы в выходные и праздничные дни оплачиваются сверх МРОТ. Такие выплаты работники получают за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных. (Постановление Конституционного суда от 11.04.2019г. №17-П, Постановление Конституционного суда от 16.12.2019г. №40-П)

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до МРОТ осуществляется руководителем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей дохода деятельности.

4.4. Оклад работников ГБУЗ РК «ЦБ г. Красноперекопска» индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

4.5. При каждом изменении МРОТ в ГБУЗ РК «ЦБ г. Красноперекопска» проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством.

4.6. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

4.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц методом перечисления денежных средств на зарплатную карту работника. Дата выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца 17 число, а за вторую половину месяца 02 число, следующего за текущим. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время сотрудником (с учётом компенсационных и стимулирующих выплат имеющих постоянный характер).

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

4.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

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

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплатами компенсационного характера, обеспечивающими оплату труда работникам больницы в повышенном размере, являются:

- выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплата компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.3 Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки труда, в размерах не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового

кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в Порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. № 365.

5.4. В соответствии со статьей 96 ТК ночным считается время с 22 до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в следующих размерах:

– медицинским работникам в случае оказания экстренной и неотложной медицинской помощи – 50 % часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в условиях оказания экстренной и неотложной медицинской помощи в ночное время, в соответствии с Перечнем подразделений и должностей медицинского персонала, занятого оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи:

№	Наименование подразделений	Медицинский персонал
1.	Хирургическое отделение	Врачи, средний и младший медперсонал
2.	Гинекологическое отделение	Врачи, средний и младший медперсонал
3.	Отделение анестезиологии-реанимации	Врачи, средний и младший медперсонал.
4.	Рентгенологическое отделение	Средний и младший медперсонал
5.	Клинико-диагностическая лаборатория	Средний медперсонал
6.	Терапевтическое отделение	Врачи, средний и младший медперсонал.
7.	Педиатрическое отделение	Средний и младший медперсонал
8.	Приемное отделение	Средний и младший медперсонал
9.	Неврологическое отделение	Средний и младший медперсонал

– остальным работникам больницы – 40 % часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.5. В настоящем положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы

(смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

– за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;

– за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

Размер повышения составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере и не менее двойной дневной ставки сверх оплаты труда которых, наряду с месячным окладом (должностным окладом) включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) включая компенсационные и стимулирующие выплаты за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу руководителя согласованным с Профсоюзами.

5.7. Доплаты:

- за совмещение профессий (должностей) определенная трудовым договором;

- расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются согласно приказа руководителя

в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК, то есть за выполнение работником с его письменного согласия порученной ему дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (приказа) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу или фиксированной сумме по профессии (должности), согласно отработанного рабочего времени.

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

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения заинтересованности работников в эффективном функционировании подразделений и учреждения в целом, укрепления производственной дисциплины, развития производственной инициативы и стремления к профессиональному росту в учреждении, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении, назначаются и выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера:

### **6.1.1 Выплаты за качество выполняемых работ:**

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка водителям за классность

### **6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслуга лет:**

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет

### **6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ

### **6.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:**

- премия по итогам за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам года;
- премия к государственным и профессиональным датам;

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается для работников профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врачи-специалисты, провизор)», специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием допущенных к медицинской деятельности, согласно п. 6.2.1 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 г. №605. Для работников профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал», согласно п. 6.2.2. к Положению об оплате труда от 23.12.2014 г. №605.

6.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размер надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стаж непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организаций) определяется согласно Приложения 2 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 г. №605 (с изменениями).

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских организациях (организациях) здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет приведен в приложении 3 к Положению об оплате труда от 23.12.2014г. №605 (с изменениями).

6.5. Начисление водителям автотранспортным средств стимулирующая надбавка за классность производится ежемесячно от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в размере:

2 класс- 10%

1 класс – 25%

6.6. При установлении работникам надбавки за интенсивность труда учитываются условия, в которых трудится работник, отражаются качественные и количественные характеристики их работы.

Порядок и условия установления надбавки за интенсивность определяются в Положении о стимулирующих выплатах. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат. Максимальным размером премия за интенсивность не ограничена.

6.7. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую, в том числе специализированную медицинскую помощь, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым.

Выплаты медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым оказывающих первичную медико- санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь, относятся к выплатам стимулирующего характера и выплачиваются ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяются к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием, устанавливается Советом министров Республики Крым.

Данная выплата начисляется согласно Положения «О порядке и условиях предоставления выплату медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска», утвержденное приказом ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска».

6.8. В целях стимулирования заинтересованности в достижении наилучших результатов и высокого качества труда в работе с женщинами в период беременности, а также по диспансерному наблюдению ребенка в течении первого года жизни на основании Постановления Правительства РФ от 31.12.2010г. №1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течении первого года жизни» выплата в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» осуществляется согласно Положения «О порядке, условиях оплаты труда сотрудников «ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» из средств, поступивших за оказание медицинской помощи женщинам в период беременности, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течении первого года жизни».

6.9. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также в зависимости от эффективности

работы (по результатам деятельности) учреждения, выплата стимулирующего характера по критериям оценки в разрезе сотрудников начисляется согласно положения «О порядке установления и условиях начисления выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

6.10. Все выплаты сотрудникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» не утвержденные постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 года №605 выплачиваются на основании разработанных положений и утверждаются приказом по учреждению.

6.11. Все выплаты стимулирующего характера (не входящие в выплаты обязательного характера) выплачиваются с учетом финансово-экономического положения учреждения.

6.12. Распределение денежных средств, в т.ч. премии из средств приносящей доход деятельности, осуществляется на основании приказа Главного врача Учреждения. Работникам учреждения не участвующим в предоставлении платных услуг может быть выплачена премия из полученных от приносящей доход деятельности на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с локальными актами.

## 7. Премии

7.1. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

- по итогам за год;
- по итогам за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- премия к государственным и профессиональным датам;
- за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений.

7.2. Премия за высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах с учетом специфики их деятельности. Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничена.

7.3. Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в фиксированном размере.

7.4. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.5. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) Главного врача. Приказ (распоряжение) издается по инициативе Главного врача в части распоряжения или на основании представлений (служебных записок) от заместителей главного врача, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, начальника ОК.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы перечисленные в п.п. 6.1.4. настоящего положения производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

## **8. Материальная помощь**

8.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме).

8.2. Материальная помощь на оздоровление выплачивается с учетом финансово-экономического положения учреждения.

8.3 Выплату материальной помощи на оздоровление в размере должностного оклада выплачивать в любое время по заявлению сотрудника по факту отработанного периода непрерывной работы (год).

Право на получения данной выплаты наступают на следующий год с момента принятия на работу. В случае дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства, производить по основному месту работы, за исключением сотрудников работающих на сборной ставке и не превышающей в совокупности 1,00 ставки (в размере должностному окладу, согласно трудовых договоров по каждой должности отдельно). Материальная помощь на оздоровление выплачивается с учетом финансово-экономического положения учреждения.

## **9. Начисление и выплата зарплаты**

9.1. Зарплата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим положением.

9.2. Основанием для начисления зарплаты являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные главным врачом.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают сотрудники ответственные за заполнение и введение табелей и руководители структурных подразделений.

9.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, зарплата начисляется за фактически отработанное время.

9.5. Определение размеров зарплаты по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

9.6. Зарплата выплачивается сотрудникам перечислением на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных локально нормативными документами учреждения.

9.7. Перед выплатой зарплаты сотрудникам выдается расчетный лист с указанием составных частей зарплаты, причитающейся им за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.8. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.9. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

9.10. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

9.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной главным врачом либо нотариально.

9.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику зарплате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

9.13 В случае смерти сотрудника зарплата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

## 10. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты зарплаты работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

## 11. Заключительные положения

11.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из источников :

- бюджетные ассигнований, выделенных за счет средств бюджета Республики Крым;
- средства, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средства обязательного медицинского страхования (в т.ч. средства нормированного страхового запаса);
- поступлений от приносящей доход деятельности.

11.2. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшиеся после выплаты всех обязательных платежей, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам учреждения в соответствии с условиями локально нормативных актов и не влечет сокращения объемов деятельности учреждения (предоставления государственных услуг).

11.3. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ К.М. Белоус

Начальник ПЭО \_\_\_\_\_ И.В. Балабанова

И.О. Начальника ОК \_\_\_\_\_ Е.А. Яценко

Юрисконсульт \_\_\_\_\_ Т.П. Чипенко