|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Приложение №11

 к коллективному договору на

2019-2022гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель Профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.К-С. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |  | УТВЕРЖДАЮГлавный врач ГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» МЗ КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения**

**здравоохранения «Республиканский стоматологический центр имени Т.Х.Тхазаплижева» Министерства здравоохранения**

**Кабардино-Балкарской Республики**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 декабря 2015 года № 315-ПП «О положении об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики и примерном положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики», действующих отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения России, ведомственных нормативных правовых актов.

Положение об оплате труда Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканский стоматологический центр имени Т.Х.Тхазаплижева» Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики (далее – ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам для работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР согласно приложению №1;

размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера(за счёт всех источников финансирования);

размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счёт всех источников финансирования), показатели и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3.Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4.Для медицинских работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

1.5.Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством .

1.6 Оплата труда работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, 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.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.9. В целях совершенствования системы оплаты труда медицинских работников в структуре заработной платы направлять 55-65 процентов на выплаты по окладам, 10-15 процентов – компенсационные выплаты, 20-30процентов – стимулирующие выплаты

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Оплата труда работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

 выплат компенсационного характера в государственных учреждениях;

выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Кабардино-Балкарской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

1.12. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несёт руководитель учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждённых нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению №1 к настоящему Положению. Размеры окладов устанавливаются не ниже окладов, указанных в приложении №1.

2.2. Должности медицинских и фармацевтических работников формируются в 4 профессиональные квалификационные группы. Оклады медицинских и фармацевтических работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ руководителей, специалистов и служащих.

2.3. С учётом условий труда работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.4. Работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за период полной нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 01.01.2019г. в размере 11 280 рублей в месяц».

( Федеральный закон № 421-ФЗ от 28.12.2017г. статья 3; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.08.2018г. №550н.)

Заработная плата работников учреждений (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при изменении отраслевой системы оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до изменения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

 3.1. Работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за совмещение профессий (должностей) (за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и праздничные дни.

3.2. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата изменяется или отменяется.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта.

3.3. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится

работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации от 22 июля 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения за работу в ночное время составляет 50 процентов от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

В ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

3.4. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Перечень выплат компенсационного характера, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным профсоюзным органом. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты, указанные в данном разделе, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

 IV Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР без учёта других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»), дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.2. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную ими работу в ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных на оплату труда работников учреждения:

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

иные выплаты.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

4.3. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, (далее – медицинские организации) в следующих размерах:

а) от 3лет до 5 лет – 15 процентов;

б) свыше 5 лет – 20 процентов.

Порядок установления и размеры выплат за стаж непрерывной работы определяется в Положении об оплате труда.

Выплата за продолжительность непрерывной работы работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР производится лицам, занимающим штатные должности в ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, по основной должности и по должностям, замещаемым в порядке совместительства, за исключением руководителя ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, его заместителей, главного бухгалтера.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат, приводится в приложении № 2.

4.4.2.Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учётом достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) на основании критериев, утверждённых приказом Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики от 4 марта 2013г. № 40-П «О материальном стимулировании работников государственных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики» с учётом мнения представительного органа работников.

Распределение стимулирующих выплат, определённых с учётом критериев качества работы в учреждении производится Комиссиями по оценке деятельности работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР. Решение о размерах

стимулирующих выплат работникам учреждений принимает Комиссия на основании протокола.

4.4.3. Премия, в соответствии с коллективным договором государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканский стоматологический центр им. Т.Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР и положения о премировании работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, по итогам работы за месяц, квартал, год работникам устанавливается руководителем ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР.

Основанием для начисления премий являются:

-выполнение или перевыполнение финансового и производственного планов;

-выполнение государственного задания в рамках Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Кабардино-Балкарской Республики бесплатной медицинской помощи;

-высокие показатели качества работы, определяемые комиссией по оценке деятельности работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР выплачивается в пределах фонда оплаты труда, формируемой за счёт всех источников финансирования.

4.4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается отдельным высокооплачиваемым работникам с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов из числа персонала в размере не более трёх должностных окладов, другим категориям работников – в размере не более двух должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком на один год.

4.5. Работникам ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Работникам с высшим, средним медицинским, фармацевтическим образованием устанавливаются выплаты за квалификационную категорию в

размере:

20процентов – при наличии высшей квалификационной категории;

15процентов - при наличии первой квалификационной категории;

10процентов - при наличии второй квалификационной категории.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Главной медицинской сестре - квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР.

Аттестация проводится один раз в пять лет. Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении. Аттестация специалистов, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, проводится по должностям, предусмотренным действующей номенклатурой должностей медицинских и фармацевтических работников.

4.5.2. К окладам остродефицитных специальностей: врача-анестезиолога-реаниматолога, врача-рентгенолога–устанавливаются надбавки в размере 20 процентов от оклада. Данные выплаты не образуют новый оклад.

4.5.3. Лицам, награждённым орденом «За заслуги перед Кабардино-Балкарской Республикой», Почётной грамотой Кабардино-Балкарской Республики, а также удостоенным почётного звания «Народный врач», «Заслуженный врач Кабардино-Балкарской Республики» и «Заслуженный работник Кабардино-Балкарской Республики» производится ежемесячная выплата в соответствии с Законом Кабардино-Балкарской Республики от 15 июля 1999г. № 29-РЗ «О государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики»;

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений

здравоохранения, их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются настоящим Положением и определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с руководителем государственного учреждения в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Заработная плата руководителя ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, его заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Министерством здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющим функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю в сфере здравоохранения, устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР и среднемесячной заработной платы работников определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Размер должностного оклада руководителя ГБУЗ «РСЦ» МЗ КБР определяется с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости возглавляемого им учреждения. Кратность при установлении должностного оклада утверждается приказом Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющего функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю на календарный год в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения. Показатели и порядок отнесения медицинских организаций к группам по оплате труда руководителей проводится согласно приложению №3 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева».

5.5. Выплаты компенсационного характера определяются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, утверждаемым в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР устанавливаются исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющим функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю в сфере здравоохранения в соответствии с критериями оценки деятельности и целевыми показателями эффективности работы учреждений здравоохранения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливать с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

Подпункты 4.5.1. и 4.5.3. пункта 4.5. настоящего Положения распространяются на руководителя, его заместителей и главного бухгалтера ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР.

5.7. Оклад заместителей руководителя ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР, главного бухгалтера – устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР.

5.8. Премирование руководителя учреждения по результатам работы за определённый период (квартал, год) производится с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской Республики от 2декабря 2013г. №257-П «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской Республики, и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий премирования руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской Республики».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

 6.2. В пределах средств утверждённого фонда оплаты труда на финансовый год для врачей и среднего медицинского персонала ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР могут вводиться «дежурства на дому» с согласия работника.

 В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

 При этом время дежурства на дому в учётном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учётом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

 6.3. Если в организации в целом и при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определённых категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учёт. Учётный период в ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР установлен за месяц.

 Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов.

 Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

 При суммированном учёте рабочего времени расчёт заработной платы производится исходя из часовой ставки.

 Расчёт часовой ставки может определяться путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путём деления оклада(должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

 Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

 При сменной работе , работа в течение двух смен подряд запрещается.

 6.4 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда,

 штатного расписания и проведения тарификации

работников учреждений здравоохранения

 7.1. Фонд оплаты труда работников ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР формируется на штатные должности исходя из объёмов средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих из внебюджетных источников.

 Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 25 процентов от фонда оплаты труда медицинской организации (с учётом типа учреждений).

 7.2. Фонд оплаты труда в ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

 7.3. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе здравоохранения республики направляется на повышение оплаты труда работников.

7.4. Штатное расписание ГБУЗ «РСЦ» Минздрава КБР утверждается его руководителем по согласованию с исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющим функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, контролю в сфере здравоохранения.

7.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сфере здравоохранения, включая обслуживание зданий и оборудования.

 К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Примерный перечень должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу приведен **в** приложении № 4.

7.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике, который утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

 Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены оклады, то по таким должностям и профессиям оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

7.7. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя главного врача по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

7.8. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

7.9. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

7.10. Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится по формам тарификационного списка №1, №2, №3 и №4 согласно приложению № 6.

По форме тарификационного списка №1 проводится тарификация: руководителя учреждения, главного бухгалтера и их заместителей.

По форме тарификационного списка №2 проводится тарификация медицинского и фармацевтического персонала.

По форме тарификационного списка №3 проводится тарификация служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка №4 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения здравоохранения.

7.11. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей-врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

7.12. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних окладов и средних размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

7.13. Исходные данные для установления должностного оклада отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно:

квалификационная категория и дата присвоения;

почётное звание.

7.14. Если стаж работы, дающий право на выплату за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".