



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым
«Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой
медицинской помощи»
(ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»)

ПРИКАЗ

от 30.04.2025г.

№ 621

г. Симферополь

*Об утверждении
Положения об оплате труда
работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»*

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения», приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 «Об утверждении порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников «ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП» (далее – Положение) согласно приложению.
2. Заместителю директора по экономическим вопросам (Сафонов В.В.), главному бухгалтеру (Росыхина М.В.), начальнику планово-экономического отдела (Е.А. Тарасова), начальнику отдела кадров (Шалатонова В.В.) руководствоваться настоящим Положением в работе.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымский

республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» от 30.12.2019 года.

4. Ввести Положение в действие с 01.05.2025 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.С. Олефиренко



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП»



А.В. Кушнарёв

Приложение к Приказу
ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП»
от 30.04.25 № 624

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ И СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ
ПОМОЩИ»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.06.2013 № 388н "Об утверждении порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения», Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями, приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 с изменениями и дополнениями и иными утвержденными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП» или Учреждение).

1.3. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Данное Положение составлено с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного постановлением Совета

министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 с изменениями и дополнениями и отражены в приложении №1 настоящего Положения.

1.6. Размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем соответствующей профессиональной квалификационной группы.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Работникам Учреждения размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание и тарификационные списки.

2.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в этом же Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.6. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется при издании отдельного нормативно-правового акта Совета министров Республики Крым и выделении дополнительного финансового обеспечения на эти цели.

2.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда 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 выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения организации к группам по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителя устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

3.4. Для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей));

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (организации) устанавливается приказом исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в соответствии с настоящим Положением.

Показатели и критерии стимулирующих выплат руководителю учреждения (организации) устанавливает исполнительный орган Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения (организации) и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и подпунктами 6.2-1 - 6.9 раздела 6 настоящего Положения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по показателям, утвержденным учредителем. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения (организации) для руководителя учреждения (организации) устанавливаются исполнительным органом Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения (организации), 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 исполнительным органом Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, от 1 до 6.

3.7. Министерство здравоохранения Республики Крым может поручить руководителю Учреждения, с письменного его согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессии (должности).

Размер выплаты за совмещение должности определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности пропорционально выполняемому объему работ.

3.7. Работа по совместительству руководителя Учреждения (организации) здравоохранения у другого работодателя может осуществляться только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Крым.

3.8. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.9. Надбавка за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру

Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с пунктом 6.4 Положения.

3.10. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с пунктом 6.3 Положения.

3.11. Надбавка за интенсивность труда руководителю устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

Надбавка за интенсивность труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем Учреждения.

Надбавка устанавливается в целях стимулирования труда наиболее квалифицированных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои обязанности в условиях повышенной сложности, срочности, при условии высокого качества выполняемой работы.

Условиями для выплаты надбавки являются:

- исполнение заданий работниками в ограниченных временных условиях;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных работ;
- инициативность в работе, выполнение работ, не входящих в круг его функциональных обязанностей, при условии качественного исполнения своих должностных обязанностей;

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, но не более 50% должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя Учреждения, подготавливаемого главным бухгалтером. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за счет экономии фонда оплаты труда при условии осуществления выплат обязательного характера работникам Учреждения на определенный период (месяц, квартал, год), но не более чем на один календарный год до 31 декабря текущего года.

3.12. Для руководителя Учреждения размер и порядок выплат премии за высокие результаты работы устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

Премия за высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, а также от иных показателей эффективности деятельности Учреждения и результативности деятельности самого руководителя. Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения для руководителя Учреждения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Крым.

Выплата стимулирующего характера руководителю по показателям эффективности деятельности Учреждения осуществляется в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам Учреждения и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, установленного в Трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Размер премиальных выплат руководителю определяет Министерство здравоохранения Республики Крым. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Оценку деятельности заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера для установления премии за высокие результаты работы осуществляет руководитель Учреждения на текущий квартал в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности по результатам работы за предыдущий квартал.

Оценка деятельности заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера для установления премии за высокие результаты работы на текущий квартал рассматривается по представлению руководителя комиссией 2-го уровня в первом месяце квартала.

Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности производится ежемесячно.

Размер выплаты стимулирующего характера – премии за высокие результаты работы заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности определяется по результатам оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложением № 3.2. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения устанавливается 1:6, в точном соответствии с установленным Министерством здравоохранения в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (медицинским работникам) по показателям и критериям эффективности деятельности может быть снижен на 10% при наличии от 0,001% до 0,05% обоснованных жалоб со стороны пациентов от количества выездов за оцениваемый период (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения). При наличии более высокого процента обоснованных жалоб со стороны пациентов в оцениваемом периоде размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (медицинским работникам) может быть снижен руководителем Учреждения до 50% или отменен полностью.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (не медицинским работникам) и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности может быть снижен на 10% при наличии от 0,1% до 0,5% обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения от общего количества сотрудников Учреждения за оцениваемый период (с учетом результатов рассмотрения жалоб на комиссии 2-го уровня). При наличии более высокого процента обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения в оцениваемом периоде размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (не медицинским работникам) и главному бухгалтеру может быть снижен руководителем Учреждения до 50% или отменен полностью.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру по результатам выполнения показателей эффективности деятельности на текущий квартал устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру по показателям эффективности деятельности Учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера, всем работникам Учреждения и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, утвержденных в трудовом договоре.

Заместителям руководителя Учреждения или главному бухгалтеру, вновь заключившим трудовой договор с руководителем Учреждения, до момента проведения очередной оценки результатов работы, устанавливается стимулирующая выплата за высокие результаты работы в размере 50% от расчетного уровня стимулирующей надбавки по показателям и критериям эффективности деятельности, утвержденным по соответствующей должности.

При установлении отдельным работникам административно-управленческого персонала (руководителям учреждений (организаций), заместителям руководителя учреждений (организаций), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера) стимулирующих выплат - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, - необходимо учитывать показатели:

отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении (организации);

отсутствие в учреждении (организации) кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное,

медицинское и социальное страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;

сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений (организаций) в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3.13. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей, порядков и стандартов оказания медицинской помощи.

Премия по итогам работы руководителю устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

Премияльные выплаты руководителю, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, по итогам работы (месяц, квартал, год) могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда в Учреждении, при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 Положения, стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2-6.6 Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наложении дисциплинарного взыскания не начисляются в отчетном периоде при наличии выговора (увольнения); снижаются на 50% в отчетном периоде при наличии замечания.

3.14. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливается руководителем Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Премия устанавливается за качественно выполненное особо важное и ответственное поручения руководителя, на основании письменного распоряжения или поручения руководителя.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается: качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководителя Учреждения, подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

3.15. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с Министерством здравоохранения Республики Крым.

3.16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается 1:6.

3.17. Руководитель Учреждения может поручить заместителям и главному бухгалтеру, с письменного согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии с соответствующей доплатой. Поручаемая заместителям и главному бухгалтеру дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессии (должности).

Размер выплаты за совмещение должности определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности пропорционально выполняемому объему работ. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с заместителями и главным бухгалтером.

3.18. Работа по совместительству заместителей и главного бухгалтера может осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.19. Источником осуществления выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителей и главного бухгалтера является фонд оплаты труда Учреждения, образованный в установленном порядке за счет средств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

IV. Оплата труда отдельных категорий работников

4.1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.2. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждения, производится на условиях договорных отношений согласно законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждении, в штате которого они состоят.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В Учреждении работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и 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 условий труда в размерах:

класс условий труда 3.1 - 6%

класс условий труда 3.2 – 8 %

класс условий труда 3.3 – 12 %

класс условий труда 3.4 – 15%,

медицинским работникам психиатрической бригады – 25%.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

5.3.1. Должности, которым присвоен класс (подкласс) 3.1 условий труда:

- заведующий станцией скорой медицинской помощи – врач скорой медицинской помощи;

- заведующий подстанцией – врач скорой медицинской помощи;

- заведующий отделением – врач-хирург;

- старший врач станции скорой медицинской помощи;

- главный фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат));

- старший фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат));

- фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат)) по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи;

- фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат)) отдела медицинского обеспечения;

- санитар(ка);
- медицинский дезинфектор;
- водитель автомобиля (санитарного транспорта);
- газосварщик;
- машинист (кочегар) котельной;
- уборщик производственных помещений;
- электросварщик ручной сварки.

5.3.2. Должности, которым присвоен класс (подкласс) 3.2 условий труда:

- водитель автомобиля (скорой медицинской помощи);
- водитель автомобиля (скорой медицинской помощи) психиатрической бригады.

5.3.3. Должности, которым присвоен класс (подкласс) 3.3 условий труда:

- врач - инфекционист;
- врач - токсиколог;
- врач - хирург;
- врач - эндоскопист;
- врач - торакальный хирург;
- врач - акушер-гинеколог;
- врач - сердечно-сосудистый хирург;
- врач - травматолог-ортопед;
- врач - стоматолог-хирург;
- врач - анестезиолог-реаниматолог;
- врач - эндокринолог;
- врач - детский эндокринолог;
- врач - детский хирург;
- врач - педиатр;
- врач - нефролог;
- врач - уролог;
- врач - кардиолог;
- врач - пульмонолог;
- врач - оториноларинголог;
- врач - офтальмолог;
- врач - психотерапевт;
- врач - нейрохирург;
- врач - невролог;
- врач - челюстно-лицевой хирург;
- медицинская сестра (медицинский брат) - анестезист;
- фельдшер скорой медицинской помощи.

5.3.4. Должности, которым присвоен класс (подкласс) 3.4 условий труда:

- врач скорой медицинской помощи;
- врач-психиатр;
- врач-анестезиолог-реаниматолог (станций СМП);
- врач-педиатр (станций СМП);
- врач-кардиолог (станций СМП);
- фельдшер скорой медицинской помощи (станций СМП);
- медицинская сестра (медицинский брат);
- фельдшер скорой медицинской помощи (психиатрической бригады);
- медицинская сестра (медицинский брат) (психиатрической бригады);
- санитар(ка);
- санитар (психиатрической бригады).

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 50 % оклада (должностного оклада) работника Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Для работы в ночное время привлекаются врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал и водители автомобиля (скорой медицинской помощи) выездных бригад, бригад экстренной консультативной медицинской помощи и медицинской эвакуации и службы медицины катастроф, согласно предоставленных графиков работы.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера оплаты труда.

5.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) 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 не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу сотрудникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания;

надбавка за наличие почетного звания и ученой степени.

6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу 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;
 выплата за наставничество в отношении молодых специалистов, завершивших обучение по программам высшего образования по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки", а также участвующим в практической подготовке обучающихся по основным профессиональным образовательным программам медицинского образования.

6.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;
 премия по итогам работы за квартал;
 премия по итогам работы за год.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	3567	2141	1427
2 квалификационный уровень	3581	2149	1433
3 квалификационный уровень	3607	2164	1443
4 квалификационный уровень	3830	2298	1532
5 квалификационный уровень	4078	2447	1632
2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"			
Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	6678	4452	2226
2 квалификационный уровень	7027	4685	2343
3 квалификационный уровень	7603	5069	2535
4 квалификационный уровень	8182	5455	2728
3. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"			
1 квалификационный уровень	8743	5829	2915
2 квалификационный уровень	9818	6545	3273

6.2.1. Размеры надбавки за квалификационную категорию по профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	6678	4452	2226
2 квалификационный уровень	7027	4685	2343

6.2.2. Размеры надбавки за квалификационную категорию специалистов с высшим профессиональным образованием учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
Медицинский физик	6678	4452	2226

6.2.3. Надбавка за наличие квалификационной категории начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Руководителям, заместителям руководителей учреждений, главным медицинским сестрам, главным фельдшерам, главным акушерам надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию не устанавливается.

Медицинским и фармацевтическим работникам квалификационная категория учитывается при работе в должности, соответствующей специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок действия квалификационной категории.

6.2-1. Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень устанавливаются надбавки:

5 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание Автономной Республики Крым, Республики Крым, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук;

20 процентов - за ученую степень доктора наук.

Выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения здравоохранения.

6.3 Перечень должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении приведен в приложении 2 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающих право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным немедицинским образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру при стаже работы от 3 до 10 лет - 10%; при стаже работы от 10 до 20 лет - 15%; при стаже работы свыше 20 лет - 20%;

- руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»; работникам, занятым в сфере закупок, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»; работникам, занятым в сфере охраны труда; работникам, занятым в сфере информационных технологий при стаже работы от 3 до 10 лет - 10%; при стаже работы от 10 до 20 лет - 20%; при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы, как по основной работе, так и по совместительству.

Для определения размера выплаты, указанное в пункте 6.4 настоящего Положения, время работы суммируется.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В таких же размерах начисляется надбавка за выслугу лет к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

6.5. Премия за высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество работы в соответствии со стоимостью единицы оценки (балла).

При установлении медицинским работникам премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным Учреждением, могут учитываться:

- высокое качество работы (положительная динамика достижений);

- высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в реализации государственных программ Республики Крым;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

При установлении отдельным работникам административно-управленческого персонала (руководителям учреждений (организаций), заместителям руководителя учреждений (организаций), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера) стимулирующих выплат - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, - необходимо учитывать показатели:

отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении (организации);

отсутствие в учреждении (организации) кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;

сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений (организаций) в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В Положении о выплатах стимулирующего характера утверждены показатели и критерии оценки результатов деятельности медицинских работников, руководителей, специалистов и иных работников Учреждения, позволяющие установить действенный механизм зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых медицинских услуг в рамках обязательного медицинского страхования и выполнения государственного задания.

Методика осуществления работы комиссий по оценке результативности деятельности работников утверждена в Положении об установлении условий оценивания качества и эффективности деятельности работников Учреждения (приложение №4 настоящего Положения).

6.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям автомобилей скорой медицинской помощи в размере 100%, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка за интенсивность труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

- водителям II класса - 10% от должностного оклада;
- водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу Учреждения, за исключением водителей автомобиля (скорой медицинской помощи), в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 Положения, стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2-6.6.

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, но не более 60% должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда начисляется за фактически отработанное время.

6.7. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам Учреждения руководителем по итогам работы за предыдущий квартал при условии перевыполнения государственного задания не менее чем на 0,001 %.

При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы по выполнению государственного задания;
- получение благодарностей от вышестоящего руководства и пациентов;

- проявленная инициатива при исполнении задания, внесение предложений по совершенствованию деятельности;

- исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности.

Размер премии может устанавливаться руководителем Учреждения с учетом мнения руководителя структурного подразделения в пределах фонда оплаты труда и выполнения государственного задания. Размер премии за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премия за образцовое выполнение государственного задания не ограничивается.

6.8. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений руководства Учреждения, подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

При премировании работников по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг. Размер премии устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия по итогам работы за месяц устанавливается водителям автомобилей скорой медицинской помощи на основании показателя "Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи" в размере не более 45% должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наложении дисциплинарного взыскания не начисляются в отчетном периоде при наличии выговора (увольнения); снижаются на 50% в отчетном периоде при наличии замечания, кроме условий начисления премии по итогам работы водителям АСМП на основании показателя «Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи».

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения (Приложение № 5), являющимся неотъемлемой частью Положения.

6.11. Основанием для выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда оплаты труда является приказ директора Учреждения, подготавливаемый главным бухгалтером. Решение о размере премий принимается директором Учреждения. Представление об установлении (применения размера, отмене) вносится заместителем директора Учреждения, курирующего соответствующее структурное подразделение.

6.12. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения, оказывающие 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, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь.

Скорая, в том числе скорая специализированная, медицинская помощь оказывается фельдшерами скорой медицинской помощи, медицинскими сестрами бригад скорой медицинской помощи, врачами скорой медицинской помощи, врачами-специалистами специализированных бригад скорой медицинской помощи.

Выплата 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, относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Перечень наиболее дефицитных специальностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием, работающих в организации здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции, и полномочия учредителя определен в Приложении 7.

Региональная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, не начисляется за месяцы, в которых имелись случаи неисполнения или ненадлежащего исполнения медицинскими работниками возложенных на них должностных обязанностей. Осуществляется ежемесячно по основному месту работы при занятии не менее одной ставки за фактически отработанное в течение месяца время.

Медицинским работникам, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, Региональная выплата выплачивается в полном объеме.

Размеры региональной выплаты:

- Врачи – 7,0 тыс. руб. в месяц;
- Фельдшеры – 5,0 тыс. руб. в месяц;
- Акушеры и медицинские сестры – 4,0 тыс. руб. в месяц.

6.13. В целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми медицинскими работниками профессиональных знаний и навыков рекомендуется устанавливать надбавку за наставничество медицинским работникам за работу по непосредственному руководству профессиональной деятельностью молодого специалиста и осуществляющему функцию наставника в размере (не более шести месяцев):

- 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при осуществлении наставничества в отношении одного работника;
- 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при осуществлении наставничества в отношении двух и более работников.

Порядок осуществления наставничества и его сроки определяются положением о наставничестве, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

VII. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

7.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы определена коллективным договором и трудовым договором.

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

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

7.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

7.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

7.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им

сумму.

7.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7.7. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса (приложение № 6).

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

Руководитель Учреждения вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса).

7.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,

возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

7.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствии с Положением, независимо от источников этих выплат.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется, средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

VIII. Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из:

- бюджетных субсидий, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- средств обязательного медицинского страхования Республики Крым;
- средств, поступающих из бюджетов других субъектов Российской Федерации в виде оплаты по страховым случаям жителей других регионов;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

8.2. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих).

8.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству. 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.

8.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование) работникам Учреждения за показатели качества и результативность, в соответствии с коллективным договором и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности Учреждения (предоставляемых государственных услуг).

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера руководителю Учреждения, отнесенного к ведению Министерства Здравоохранения Республики Крым, устанавливается приказом Минздрава Республики Крым.

8.5. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии фонда

оплаты труда в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.

8.6. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

8.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Учреждения оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Учреждения и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.8. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания медицинских услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

8.9. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Положением, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Учреждения. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.10. Неотъемлемой частью Положения являются следующие Приложения:

Приложение № 1 «Оклады (должностные оклады) работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»;

Приложение № 2 «Перечень должностей, размеры надбавки за стаж непрерывной работы и порядок их выплат работникам ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»»;

Приложение № 3 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам

ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»»;

Приложение № 3.1 «Карты оценивания качества работы и эффективности деятельности работников»

Приложение № 3.2 «Показатели оценки деятельности и оценка деятельности заместителей директора и главного бухгалтера»;

Приложение № 3.3 «Расчет размера выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по итогам выполнения показателей и критериев эффективности деятельности»;

Приложение № 3.4 «Повышающий коэффициент квалификации»

Приложение № 3.5 «Оценка выполнения критериев»;

Приложение № 4 «Об установлении условий оценивания качества и эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»»;

Приложение № 5 «Положение о премировании работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»»;

Приложение № 6 «Форма расчетного листка»;

Приложение № 7 «Перечень должностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»».

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Директор	61 547,00
Заместитель директора по медицинской части – руководитель службы скорой медицинской помощи	55 393,00
Заместитель директора по оперативной работе, медицине катастроф и гражданской защите населения - руководитель службы медицины катастроф	55 393,00
Заместитель директора по организационно-методической работе	55 393,00
Заместитель директора по безопасности	55 393,00
Заместитель директора по кадрам	55 393,00
Заместитель директора по хозяйственным вопросам	55 393,00
Заместитель директора по экономическим вопросам	55 393,00
Главный бухгалтер	55 393,00
Заведующий отделением - врач-хирург	42 543,00
Заведующий станцией скорой медицинской помощи – врач скорой медицинской помощи	42 543,00
Заведующий подстанцией-врач скорой медицинской помощи	37 885,00
Заведующий аптечным отделением	37 885,00
Заведующий линейно-контрольной службой – врач-методист	37 885,00
Заведующий отделом-врач-методист	37 885,00
Заведующий отделом-врач скорой медицинской помощи	37 885,00
Старший врач станции скорой медицинской помощи	35 454,00
Старший врач станции скорой медицинской помощи оперативного отдела	35 454,00
Врач-хирург	35 454,00
Врач-нейрохирург	35 454,00
Врач сердечно-сосудистый хирург	35 454,00
Врач-стоматолог-хирург	35 454,00
Врач торакальный хирург	35 454,00
Врач-челюстно-лицевой-хирург	35 454,00
Врач детский хирург	35 454,00
Врач акушер-гинеколог	35 454,00
Врач-уролог	35 454,00
Врач-анестезиолог-реаниматолог	35 454,00
Врач-травматолог-ортопед	35 454,00
Врач-оториноларинголог	35 454,00
Врач-офтальмолог	35 454,00
Врач скорой медицинской помощи	32 944,00
Врач скорой медицинской помощи (врач-консультант)	32 944,00
Врач-инфекционист	32 944,00
Врач-кардиолог	32 944,00
Врач-методист	32 944,00
Врач-невролог	32 944,00
Врач-нефролог	32 944,00
Врач-статистик	32 944,00

Врач-педиатр	32 944,00
Врач-психиатр	32 944,00
Врач-психотерапевт	32 944,00
Врач-пульмонолог	32 944,00
Врач-токсиколог	32 944,00
Врач-эндокринолог	32 944,00
Врач детский эндокринолог	32 944,00
Врач-эндоскопист	32 944,00
Врач-эпидемиолог	32 944,00
Врач-стажер	28 937,00
Провизор	30 449,00
Главный фельдшер (Центр)	37 025,00
Главный фельдшер (Симферопольская ССМП)	34 575,00
Главный фельдшер (Феодосийская ССМП, Джанкойская ССМП, Евпаторийская ССМП, Керченская ССМП)	32 156,00
Главный фельдшер (Ялтинская ССМП)	29 731,00
Главная(ый) медицинская сестра (медицинский брат) (Красноперекопская ССМП)	29 731,00
Старший фельдшер	19 249,00
Старшая(ий) медицинская сестра (медицинский брат)	19 249,00
Старший фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	19 249,00
Старшая(ий) медицинская сестра (медицинский брат) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	19 249,00
Старший фармацевт	19 249,00
Медицинская сестра (медицинский брат)-анестезист	18 077,00
Фельдшер	18 077,00
Фельдшер скорой медицинской помощи	18 077,00
Фельдшер скорой медицинской помощи (психиатрической бригады)	18 077,00
Фельдшер отдела медицинского обеспечения	18 077,00
Медицинская сестра (медицинский брат) отдела медицинского обеспечения	17 022,00
Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	17 022,00
Медицинская сестра (медицинский брат) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	17 022,00
Медицинская сестра (медицинский брат)	17 022,00
Медицинская сестра (медицинский брат) психиатрической бригады	17 022,00
Фармацевт	17 022,00
Медицинский дезинфектор	16 836,00
Медицинский регистратор	16 836,00
Медицинский статистик	16 836,00
Санитар(ка)	16 074,00
Санитар (ка) (психиатрической бригады)	16 074,00
Сестра-хозяйка	16 074,00
Биолог	30 449,00
Медицинский психолог	30 449,00
Главный инженер	19 820,00
Главный механик	19 820,00

Главный энергетик	19 820,00
Начальник лаборатории	18 655,00
Начальник отдела	18 655,00
Начальник отдела кадров	18 655,00
Начальник отдела метрологии	18 655,00
Начальник планово-экономического отдела	18 655,00
Начальник юридического отдела	18 655,00
Руководитель контрактной службы	18 655,00
Руководитель службы охраны труда	18 655,00
Заместитель главного бухгалтера	17 490,00
Главный инженер-программист	17 490,00
Главный инженер по безопасности движения	17 490,00
Главный инженер по транспорту	17 490,00
Ведущий бухгалтер	16 156,00
Ведущий инженер по ремонту (медицинской и электронной техники)	16 156,00
Ведущий инженер по транспорту	16 156,00
Ведущий специалист по кадрам	16 156,00
Ведущий экономист	16 156,00
Ведущий юрисконсульт	16 156,00
Старший специалист по закупкам	16 156,00
Бухгалтер 1 категории	14 990,00
Инженер-программист 1 категории	14 990,00
Инженер по метрологии 1 категории	14 990,00
Инженер по ремонту 1 категории	14 990,00
Специалист по кадрам 1 категории	14 990,00
Экономист 1 категории	14 990,00
Юрисконсульт 1 категории	14 990,00
Инженер-программист 2 категории	14 242,00
Инженер-энергетик 2 категории	14 242,00
Инженер по метрологии 2 категории	14 242,00
Специалист по кадрам 2 категории	14 242,00
Экономист 2 категории	14 242,00
Юрисконсульт 2 категории	14 242,00
Аналитик	13 409,00
Бухгалтер	13 409,00
Инженер	13 409,00
Инженер-программист	13 409,00
Инженер-электроник	13 409,00
Инженер-энергетик	13 409,00
Инженер штаба гражданской обороны	13 409,00
Инженер по автоматизированным системам управления производством	13 409,00
Инженер по защите информации	13 409,00
Инженер по метрологии	13 409,00
Инженер по пожарной безопасности	13 409,00
Инженер по ремонту (медицинской и электронной техники)	13 409,00
Специалист по безопасности дорожного движения	13 409,00
Специалист по закупкам	13 409,00
Специалист по кадрам	13 409,00
Специалист по охране труда	13 409,00
Специалист по связям с общественностью	13 409,00
Эксперт	13 409,00

Юрисконсульт	13 409,00
Инженер по ремонту	13 409,00
Старший механик	11 539,00
Старший механик гаража	11 539,00
Механик гаража	11 539,00
Механик (по выпуску)	11 539,00
Техник по связи (АТС) 1 категория	11 421,00
Заведующий центральным складом	11 330,00
Заведующий складом	11 330,00
Заведующий хозяйством	11 330,00
Заведующий канцелярией	11 330,00
Диспетчер автомобильного транспорта	11 215,00
Секретарь руководителя	11 215,00
Техник	11 215,00
Архивариус	11 009,00
Делопроизводитель	11 009,00
Машинистка	11 009,00
Водитель автомобиля (скорой медицинской помощи) (6 разряд)	9 727,00
Оператор газораспределительной станции (6 разряд)	9 727,00
Токарь (6 разряд)	9 727,00
Бригадир (5 разряд)	9 543,00
Слесарь-сантехник (5 разряд)	9 543,00
Слесарь по ремонту автомобилей (5 разряд)	9 543,00
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (5 разряд)	9 543,00
Водитель автомобиля (санитарного транспорта) (4 разряд)	9 374,00
Газосварщик (4 разряд)	9 374,00
Оператор газораспределительной станции (4 разряд)	9 374,00
Столяр (4 разряд)	9 374,00
Электромеханик (4 разряд)	9 374,00
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4 разряд)	9 374,00
Электросварщик ручной сварки (4 разряд)	9 374,00
Оператор компьютерного набора (3 разряд)	9 206,00
Оператор копировальных и множительных машин (3 разряд)	9 206,00
Слесарь-инструментальщик (3 разряд)	9 206,00
Слесарь по ремонту автомобилей (3 разряд)	9 206,00
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 разряд)	9 206,00
Облицовщик-плиточник (2 разряд)	9 049,00
Оператор газораспределительной станции (2 разряд)	9 049,00
Подсобный рабочий (2 разряд)	9 049,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд)	9 049,00
Слесарь-сантехник (2 разряд)	9 049,00
Слесарь по ремонту автомобилей (2 разряд)	9 049,00
Уборщик производственных помещений (2 разряд)	9 049,00
Уборщик производственных и служебных помещений (2 разряд)	9 049,00
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2 разряд)	9 049,00
Кастелянша (1 разряд)	8 088,00
Кладовщик (1 разряд)	8 088,00

Машинист (кочегар) котельной (1 разряд)	8 088,00
Оператор газораспределительной станции (1 разряд)	8 088,00
Подсобный рабочий (1 разряд)	8 088,00
Подсобный рабочий (гаража) (1 разряд)	8 088,00
Слесарь по ремонту автомобилей (1 разряд)	8 088,00
Сторож (1 разряд)	8 088,00
Уборщик производственных и служебных помещений (1 разряд)	8 088,00
Уборщик территорий (1 разряд)	8 088,00

Оклады работников рабочих профессий учреждения в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Разряды в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1	8 088,00
2	9 049,00
3	9 206,00
4	9 374,00
5	9 543,00
6	9 727,00
7	10 010,00
8	10 050,00

**Перечень должностей,
размеров надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении
и порядок их выплаты работникам ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»**

1. Перечень должностей, которым может устанавливаться надбавка за стаж непрерывной работы:

- директор;
- заместитель директора по медицинской части - руководитель службы скорой медицинской помощи;
- заместитель директора по оперативной работе, медицине катастроф и гражданской защите населения - руководитель службы медицины катастроф;
- заместитель директора по организационно-методической работе;
- заведующий станцией скорой медицинской помощи – врач скорой медицинской помощи;
- заведующий подстанцией – врач скорой медицинской помощи;
- старший врач станции скорой медицинской помощи;
- заведующий отделом (врач-специалист);
- врач скорой медицинской помощи;
- врач - психиатр;
- врач - инфекционист;
- врач - токсиколог;
- врач - хирург;
- врач - эндоскопист;
- врач - торакальный хирург;
- врач - акушер-гинеколог;
- врач - сердечно-сосудистый хирург;
- врач - травматолог-ортопед;
- врач - стоматолог-хирург;
- врач - анестезиолог-реаниматолог;
- врач - эндокринолог;
- врач - детский эндокринолог;
- врач - детский хирург;
- врач - педиатр;
- врач - нефролог;
- врач - уролог;
- врач - кардиолог;
- врач - пульмонолог;
- врач - оториноларинголог;
- врач - офтальмолог;
- врач - психотерапевт;
- врач - нейрохирург;

- врач - невролог;
- врач - челюстно-лицевой хирург;
- главный фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат));
- старший фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат));
- фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат)) по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи (в т.ч. «старший»);
- фельдшер скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи (психиатрической бригады);
- медицинская сестра (медицинский брат);
- медицинская сестра (медицинский брат) (психиатрической бригады);
- медицинская сестра (медицинский брат) - анестезист;
- санитар(ка) выездных бригад;
- санитар (психиатрической бригады);
- водитель автомобиля (скорой медицинской помощи).

Примечание.

За врачами выездных бригад экстренной (скорой) медпомощи центров экстренной медпомощи и медицины катастроф, станций экстренной (скорой) медпомощи и отделений скорой медпомощи в составе больниц, которые перешли на должности главных врачей, их заместителей из числа врачей и руководителей структурных подразделений центров экстренной медпомощи и медицины катастроф и станций экстренной (скорой) медпомощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала бригад экстренной (скорой) медпомощи, которые перешли на должности главного (старшего) фельдшера, фельдшера (медицинской сестры) по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам экстренной (скорой) медпомощи, сохраняется выплата за продолжительность непрерывной работы в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

2. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 20 процентов должностного оклада;
- от 5 до 7 лет непрерывной работы – 40 процентов должностного оклада;
- свыше 7 лет стажа непрерывной работы – 60 процентов должностного оклада.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

3. Исчисление стажа непрерывной работы, которая дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы:

3.1. К стажу работы, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы, взаимно зачисляется время работы в учреждениях (организациях) и на должностях, которые перечислены в таблице 1 к приложению № 2.

3.2. Периоды работы, которые зачисляются в стаж непрерывной работы и дают право на выплату без каких-либо условий и ограничений:

- время военной службы, службы в органах и подразделениях гражданской защиты, службы в Госспецсвязи, службы в подразделениях Госспецтрансслужбы, службы лиц рядового и начальствующего состава на указанных в таблице должностях в Вооруженных Силах, других военных формированиях и правоохранительных органах Российской Федерации, Украины и бывшего СССР, в том числе период выполнения интернациональной обязанности, в органах внутренних дел и государственной безопасности, пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны;

- время пребывания военнопленных в плену в период войны при наличии справки военкомата.

3.3. Периоды времени, которые подлежат зачислению к стажу непрерывной работы и дают право на получение указанной выплаты при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними следовала работа, которая дает право на эту надбавку:

- время обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности, за исключением времени прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-стажера <*>;

<*> Период прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-стажера зачисляется к стажу работы по специальности, но исключается из стажа, который дает право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, при этом указанная надбавка за этот период не выплачивается.

Указанная выплата возобновляется согласно стажу работы после истечения специалистом стажировки и получения сертификата о подтверждении звания врача-специалиста и возвращения его на работу (должность), которая дает право на получение указанной надбавки.

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата, в т.ч. время вынужденного прогула в случае неправильного увольнения, перевода на другую работу с дальнейшим восстановлением;

- время, когда работник не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и пособие по государственному социальному

страхованию;

- период отпуска по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста, а в случае если ребенок нуждается в домашнем уходе - период отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не больше достижения шестилетнего возраста;

- время работы на выборных должностях в советских, профсоюзных и других общественных организациях, в партийных и комсомольских органах, органах партийно-государственного и народного контроля (за исключением работы на должностях хозяйственного и технического обслуживания этих органов) до 1 июля 1991 года.

3.4. Стаж непрерывной работы, который сохраняется только при зачислении на работу в заведения (подразделы) и на должности, которые предусмотрены в таблице, и дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы:

- не позднее 3 месяцев со дня увольнения из заведения (подразделения) в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного местожительства, не учитывая периода получения пособия в связи с безработицей или времени переезда;

- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения (подразделения) по собственному желанию (по уважительной причине), в том числе при переводе мужа или жены в другую местность (время переезда не включается в месячный срок). Причины, признанные уважительными при увольнении по собственному желанию, определяются действующим законодательством;

- не позднее трех недель при увольнении по собственному желанию (без уважительных причин);

- не позднее трех месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения по истечении оговоренного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, которые приравнены к ним;

- не позднее месяца после научной или педагогической работы по специальности, которая непосредственно следовала за работой в заведениях, подразделениях и на должностях, указанных в таблице;

- не позднее срока, установленного для прибытия на работу по окончании высшего учебного заведения (с учетом времени прохождения интернатуры), клинической ординатуры или аспирантуры, если обучению непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) и на должностях, указанных в настоящем приложении;

- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины, если службе непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, указанных в данном приложении (таб. 1);

- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня

увольнения с работы по собственному желанию из указанных заведений (подразделений), должностей в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переезда мужа (жены) в связи с увольнением из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины;

- в течение месяца после прекращения временной инвалидности или болезни, обусловивших увольнение из заведений (подразделений), должностей, указанных в данном приложении, а также в случае перевода на другую работу по этим основаниям;

- не позднее месяца после выхода на пенсию по возрасту, на пенсию за выслугу лет, досрочную пенсию по старости и в связи с инвалидностью, если переходу на пенсию непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, которые указаны в таблице 1;

- не позднее двух месяцев по возвращении в Российскую Федерацию с работы за границей, в международных организациях как специалистов по предоставлению помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, которые указаны в данном приложении.

Время переезда к месту жительства и пребывания в отпуске, который не был использован за время работы за границей, в этот двухмесячный срок не включается. Это же правило применяется к членам семей, которые проживали за границей вместе с работниками.

3.5. При работе работника в государствах бывшего СССР по специальности и на должности, на которой он имел право на надбавку за продолжительность непрерывной работы, стаж работы в этом государстве зачисляется, если между Российской Федерацией или Украиной и государством заключено соответствующее соглашение о трудовой деятельности и время зачисления на работу со дня увольнения не превышает 3 месяцев, не учитывая времени переезда.

Таблица 1 к приложению № 2

Учреждения (подразделения)	Должности	Максимальный размер выплат	Порядок выплаты
Станции скорой помощи, отделения экстренной медицинской консультативной помощи республиканской и областных больниц, центры экстренной медицинской помощи и медицины катастроф	Врачи и средний медицинский персонал выездных бригад независимо от наименований должности, водители и младший медицинский персонал выездных бригад	60 процентов	От 3 до 5 лет - 20 процентов, от 5 до 7 лет - 40 процентов, свыше 7 лет - 60 процентов должностного оклада

ПОЛОЖЕНИЕ **о выплатах стимулирующего характера работникам** **ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями, приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями. При разработке положения учтены рекомендации, содержащиеся в Приказе Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» и рекомендации Министерства здравоохранения Республики Крым.

1.2. В целях стимулирования работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП» или Учреждение) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания;

надбавка за наличие почетного звания и ученой степени.

1.2.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу лет:

надбавка за стаж непрерывной работы;

надбавка за выслугу лет.

1.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

выплата за наставничество в отношении молодых специалистов, завершивших обучение по программам высшего образования по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки", а также участвующим в практической подготовке обучающихся по основным профессиональным образовательным программам медицинского образования.

1.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по результатам их профессиональной деятельности, стажа работы и результатам труда определяемых в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников.

Утвержденные показатели и критерии эффективности деятельности медицинских работников, руководителей, специалистов и иных работников Учреждения позволяют установить действенный механизм зависимости уровня оплаты труда от объема и качества выполненной работы в соответствии с профессией и квалификацией.

Премия за высокие результаты работы при оценивании по показателям и критериям эффективности деятельности работников увязывается с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи, отсутствием жалоб, эффективной финансово-экономической деятельностью, работой по повышению профессионализма кадров. При установлении премии за высокие результаты работы также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

При установлении медицинским работникам выплаты за интенсивность и критериям эффективности, учитываются:

- высокое качество работы (положительная динамика достижений);
- высокие результаты работы (степень и качество выполнение показателей государственного задания);
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в реализации государственных программ Республики Крым;
- качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

II. Условия применения и максимальные размеры выплат стимулирующего характера

В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1. **Надбавка за наличие квалификационной категории** устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	3567	2141	1427
2 квалификационный уровень	3581	2149	1433
3 квалификационный уровень	3607	2164	1443
4 квалификационный уровень	3830	2298	1532
5 квалификационный уровень	4078	2447	1632
2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"			
Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	6678	4452	2226
2 квалификационный уровень	7027	4685	2343
3 квалификационный уровень	7603	5069	2535
4 квалификационный уровень	8182	5455	2728
3. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"			
1 квалификационный уровень	8743	5829	2915
2 квалификационный уровень	9818	6545	3273

2.1.1. Размеры надбавки за квалификационную категорию по профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	6678	4452	2226
2 квалификационный уровень	7027	4685	2343

2.1.2. Размеры надбавки за квалификационную категорию специалистов с высшим профессиональным образованием учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
Медицинский физик	6678	4452	2226

2.1.3. Надбавка за наличие квалификационной категории начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Руководителям, заместителям руководителей учреждений, главным медицинским сестрам, главным фельдшерам, главным акушерам надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию не устанавливается.

Медицинским и фармацевтическим работникам квалификационная категория учитывается при работе в должности, соответствующей специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок действия квалификационной категории.

2.2. Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень устанавливаются надбавки:

5 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание Автономной Республики Крым, Республики Крым, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук;

20 процентов - за ученую степень доктора наук.

Выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения здравоохранения.

2.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам Учреждения руководителем по итогам работы за предыдущий квартал при условии перевыполнения государственного задания не менее чем на 0,001 % .

При определении размера премии конкретному работнику учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы по выполнению государственного задания;
- получение благодарностей от вышестоящего руководства и пациентов;
- проявленная инициатива при исполнении задания, внесение предложений по совершенствованию деятельности;
- высокие исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности.

Размер премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия за образцовое выполнение государственного задания не ограничивается.

2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы:

2.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается врачам, среднему медицинскому персоналу выездных бригад независимо от наименования должности, водителям автомобилей (скорой медицинской помощи), младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций скорой медицинской помощи и отделения экстренной

медицинской консультативной помощи Учреждения;

а) размер надбавки за стаж непрерывной работы составляет от 3 до 5 лет - 20%, от 5 до 7 лет - 40%, свыше 7 лет - 60% должностного оклада.

б) перечень должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях приведен в приложении 2 к Положению об оплате труда работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающих право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

2.5. Выплаты за выслугу лет:

2.5.1. Надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру при стаже работы от 3 до 10 лет - 10%; при стаже работы от 10 до 20 лет - 15%; при стаже работы свыше 20 лет - 20%.

- руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" и "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"; руководителям, специалистам и служащим Государственного бюджетного учреждения Республики Крым "Крымский медицинский информационно-аналитический центр"; работникам, занятым в сфере закупок, в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"; работникам, занятым в сфере охраны труда; работникам, занятым в сфере информационных технологий при стаже работы от 3 до 10 лет - 10%; при стаже работы от 10 до 20 лет - 20%; при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

2.5.2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы, как по основной работе, так и по совместительству:

в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, стран СНГ, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, в государственных и коммунальных учреждениях (организациях, заведениях) независимо от подчиненности при условии, что оплата труда работников осуществлялась в соответствии с условиями оплаты труда медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения на должностях специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием, специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием, младшего медицинского персонала, Госсанэпиднадзора;

в органах управления здравоохранения;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях)

здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;

время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющимся их структурными подразделениями;

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей);

в случае, когда ребенок требует домашнего ухода, - период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;

время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышение квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более (включается время службы в Вооруженных Силах СССР, Украины, Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, Украины, Российской Федерации, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата);

время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, младшего медицинского персонала в коммунальных и государственных

учреждениях здравоохранения и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета времени проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одну из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;

время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялись рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

3. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2.5.2 настоящего Порядка, работникам, указанным в пункте 2.5.1 настоящего Порядка, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

7. Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В таких же размерах начисляется надбавка за выслугу лет к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.3.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях повышенной сложности, срочности, с условием высокого качества выполняемой работы, а также применением дополнительных профессиональных знаний для выполнения поставленных задач.

Условиями для выплаты надбавки являются:

- качественное выполнение должностных обязанностей;
- исполнение заданий работником в минимальных временных условиях со срочным сбором оперативной информации;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- инициативность в работе, выполнение работ, не входящих в круг его функциональных обязанностей, при условии качественного исполнения своих должностных обязанностей;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителей структурных подразделений и жалоб со стороны пациентов.

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и составляет не более 60% должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается сотрудникам, за исключением водителей автомобиля (скорой медицинской помощи), на определенный период (месяц, квартал, год), но не более чем на один календарный год до 31 декабря текущего года.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям автомобилей скорой медицинской помощи в размере 100%, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Надбавка устанавливается в целях стимулирования труда водителей автомобиля (скорой медицинской помощи) в связи с исполнением своих обязанностей в условиях повышенной напряженности (высокая скорость движения автотранспортного средства, применения элементов высококласного вождения, умение правильно оценить ситуацию при внезапной поломке автомобиля скорой медицинской помощи во время транспортировки больного).

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка за интенсивность труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

- водителям II класса - 10% от должностного оклада;
- водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу, за исключением водителей автомобиля (скорой медицинской помощи), Учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 Положения «Об оплате труда работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»», стимулирующих выплат, предусмотренных разделом 6.2 – 6.6 вышеуказанного Положения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Надбавка за интенсивность труда начисляется за фактически отработанное время.

2.3.2. Премия за высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности, позволяющими оценить результативность их работы.

Премия за высокие результаты работы устанавливается при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и стимулирующих надбавок (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, за интенсивность труда водителям автомобиля (скорой медицинской помощи)).

Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам по основному месту работы и на условиях внутреннего совместительства.

2.4. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается: качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства Учреждения, подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.5.1. При премировании работников по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

2.5.2. Премия по итогам работы устанавливается при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих надбавок (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, за интенсивность труда) и премии за высокие результаты работы.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается водителям автомобиля скорой медицинской помощи на основании показателя «Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи» в размере 45% должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом соблюдения критериев, согласно пункту 2.1 Приложения 5 к Положению об оплате труда.

2.6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера (премирование) за счет экономии фонда оплаты труда является приказ директора Учреждения. Обязанность по подготовке приказа по выплатам стимулирующего характера (премирование) возлагается на главного бухгалтера.

2.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.8. В каждом конкретном случае круг премируемых лиц и размер премии по категориям персонала устанавливается приказом директора:

- работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.9. Заместителем директора может вноситься Представление (ходатайство, служебная записка и т.д.) на имя директора об установлении премиальных выплат работникам, занятым в курируемых им структурных подразделениях, в неполном размере либо отмене.

III. Методика определения премии за высокие результаты работы

3.1. В целях стимулирования работников Учреждения 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, устанавливается премия за высокие результаты работы в абсолютном размере в соответствии со стоимостью единицы оценки (балла).

3.2. Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются с учетом Методических рекомендаций Министерства здравоохранения Республики Крым.

Выплата стимулирующего характера создаёт заинтересованность персонала в улучшении качества оказания медицинской помощи, реализует принцип оплаты труда медицинских работников, ориентированный на результат.

3.3. Механизм распределения премий за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности определен на основе балльной оценки.

3.4. Максимальное количество баллов, являющееся стимулом для достижения порогового значения показателей результативности выполняемых работ и критериев

эффективности деятельности, составляет 100 баллов. Количество показателей результативности работы по каждой должности или группе должностей составляет не более 10-ти, а критериев оценки эффективности работы - 4.

3.4.1. Размерность (нормирующий множитель) критериев оценивания труда работников Учреждения составляет - 1; 0,6; 0,3; 0.

Для этого величина показателей умножается на нормирующий множитель, т.е. размерность критериев, а результат формируется в виде взвешенного произведения значимости показателя.

3.4.2. Размерность критериев качества работы и оценки деятельности Учреждения обеспечивает сопоставимость показателей различной размерности для различных групп должностей. Размерность оценивания заключается в выборе диапазона значимости критериев и диапазона оценки качества (наилучшее и наихудшее).

3.4.3. Размер премии за высокие результаты работы определяется по показателям и критериям оценки деятельности, приведенные в картах оценивания качества работы и эффективности деятельности работников согласно приложению № 3.1.

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается по показателям эффективности работы приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя. Показатели и критерии стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливает Министерство здравоохранения Республики Крым.

3.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по показателям эффективности деятельности, утвержденным учредителем.

3.7. Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения для руководителя Учреждения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Крым.

3.8. Выплата премии руководителю Учреждения за высокие результаты работы осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам Учреждения и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, установленного в Трудовом договоре с руководителем Учреждения.

3.9. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения устанавливается 1:6, в точном соответствии с установленным Министерством здравоохранения в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

3.10. Размер премиальных выплат руководителю определяет Министерство здравоохранения Республики Крым. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.11. При премировании руководителя Учреждения по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

3.12. Оценку качества выполняемых работ заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера осуществляет руководитель Учреждения на текущий квартал в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности по результатам работы за прошедший квартал. Перечень показателей прилагается (приложение № 3.2).

3.13. Оценка деятельности заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера для установления премии за высокие результаты работы на текущий квартал рассматривается по представлению руководителя на комиссии 2-го уровня в первом месяце квартала.

3.14. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности и

результатов работы производится ежемесячно.

3.15. Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по показателям и критериям качества выполняемых работ определяется по итоговой оценке деятельности в соответствии с прилагаемым расчетом (приложение № 3.3).

3.16. Размер выплаты стимулирующего характера – премии за высокие результаты работы заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности определяется в соответствии с приложением № 3.2. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения устанавливается 1:6, в точном соответствии с установленным Министерством здравоохранения в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (медицинским работникам) по показателям и критериям эффективности деятельности может быть снижен на 10% при наличии от 0,001% до 0,05% обоснованных жалоб со стороны пациентов от количества выездов за оцениваемый период (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения). При наличии более высокого процента обоснованных жалоб со стороны пациентов в оцениваемом периоде размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (медицинским работникам) может быть снижен руководителем Учреждения до 50% или отменен полностью.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (не медицинским работникам) и главному бухгалтеру по показателям и критериям эффективности деятельности может быть снижен на 10% при наличии от 0,1% до 0,5% обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения от общего количества сотрудников Учреждения за оцениваемый период (с учетом результатов рассмотрения жалоб на комиссии 2-го уровня). При наличии более высокого процента обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения в оцениваемом периоде размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения (не медицинским работникам) и главному бухгалтеру может быть снижен руководителем Учреждения до 50% или отменен полностью.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру по результатам выполнения показателей эффективности деятельности на текущий квартал устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру по результатам выполнения показателей качества выполняемых работ на текущий квартал устанавливается приказом руководителя Учреждения.

При установлении отдельным работникам административно-управленческого персонала (руководителям учреждений (организаций), заместителям руководителя учреждений (организаций), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера) стимулирующих выплат - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, - необходимо учитывать показатели:

отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении (организации);

отсутствие в учреждении (организации) кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;

сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений (организаций) в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

3.17. Выплата стимулирующего характера заместителям директора и главному

бухгалтеру по показателям качества выполняемых работ осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам Учреждения.

3.18. Заместителям руководителя Учреждения или главному бухгалтеру, вновь заключившим трудовой договор с руководителем Учреждения, до момента проведения очередной оценки результатов работы, устанавливается стимулирующая выплата за высокие результаты работы в размере 50% от расчетного уровня стимулирующей надбавки по показателям и критериям эффективности деятельности, утвержденным по соответствующей должности.

3.19. Источником осуществления выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителей и главного бухгалтера является фонд оплаты труда Учреждения, образованный в установленном порядке за счет средств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

3.20. Оценивание по показателям и критериям качества выполняемых работ работников Учреждения кроме заведующих станциями скорой медицинской помощи – врачей скорой медицинской помощи устанавливается за период с 01 числа месяца по последний день месяца.

3.21. Оценивание и выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы работникам Учреждения производится за тот же месяц, что и заработная плата.

3.22. Определение фонда стимулирующих выплат, за высокие результаты работы:

$Ф_{стим.} = SUM_{фот} - SUM_{факт}$, где

Ф_{стим.} - фонд стимулирующих выплат за высокие результаты работы;

SUM_{фот} - месячная сумма фонда оплаты труда Учреждения;

SUM_{факт} - фактически начисленная заработная плата работников Учреждения в текущем месяце (без начислений), без выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, надбавки за интенсивность труда, за исключением водителей автомобиля СМП и премиальных выплат в этом же периоде.

3.23. Определение плановой стоимости 1 балла:

$Сб = Ф_{стим.} / Махб / П_{коэф.}$, где

Сб - стоимость балла в рублях;

Ф_{стим.} - фонд стимулирующих выплат за высокие результаты работы;

Махб - среднее возможное выполнение количества баллов по учреждению (в динамике за прошлые периоды);

П_{коэф.} - средний повышающий коэффициент.

3.24. Стоимость балла для каждой группы работников корректируется на повышающий коэффициент путем умножения стоимости балла на размер коэффициента по соответствующей должности.

3.25. Стоимость балла определяется решением комиссии 2 уровня и утверждается приказом учреждения. Стоимость балла может утверждаться на месяц или на определенный период, но не более чем на один календарный год.

3.26. Определение стимулирующих выплат за высокие результаты работы производится с учетом оценки выполненных показателей (сумма баллов), стоимости одного балла в рублях, повышающего коэффициента и фактически отработанного времени каждым работником без учета сверхурочных часов.

3.27. Порядок и условия оценивания эффективности деятельности осуществляются в соответствии с Положением об установлении условий оценивания эффективности деятельности работников Учреждения.

3.28. Выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы предельным размером не ограничивается.

IV. Заключительные положения

4.1. Основанием для выплат стимулирующего характера является приказ директора Учреждения, их размер зависит от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

4.2. Источником для выплат стимулирующего характера, могут быть средства бюджетной субсидии, средства фонда обязательного медицинского страхования, а также средства, от иной, приносящей доход деятельности.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ УСЛОВИЙ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ И СКОРОЙ
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»**

I. Общие положения

1.1. Положение об установлении условий оценивания качества и эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП» (далее – Положение) разработано на основании Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями. При разработке Положения учтены рекомендации, содержащиеся в приказе Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», в приказе МЗ РК от 03.03.2017 № 385 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждения здравоохранения, отнесенных к ведению МЗ РК».

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оценивания качества и эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – Учреждение, Центр) по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество работы.

1.3. Оценивание работников производится по бальной системе на основании утвержденных критериев качества и эффективности деятельности в соответствии с приложением № 3.1 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП».

**II. Методика установления условий оценивания качества и эффективности
деятельности работников**

2.1. Оценивание работников Учреждения за высокие результаты труда по критериям эффективности деятельности производится 2-х уровневой комиссией.

Учет количественных и качественных показателей работы (карты оценивания и/или служебные записки, иное) в течение месяца ведет старший врач смен (или врач смены), или заведующие подстанциями, заведующие медицинскими отделами, старшие фельдшеры (медицинские сестры) (или старший смены). Результаты передаются для оценивания в комиссию первого уровня.

2.2. Комиссия 1 уровня - структурное подразделение, формируется из 3-х человек:

на станциях скорой медицинской помощи: заведующий станцией скорой медицинской помощи – врач скорой медицинской помощи, главный фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат)), представитель профсоюзной организации.

в Учреждении (структурные подразделения без учета станций скорой медицинской помощи): руководитель структурного подразделения, специалист структурного подразделения, представитель профсоюзной организации. Председателем комиссии в Учреждении может быть любой из заместителей директора.

Функции комиссии 1 уровня:

- оценивание выполнения показателей эффективности деятельности работниками структурных подразделений Учреждения в соответствии с критериями качества и эффективности деятельности;

- для станции - включая подстанции и прикрепленные к ней пункты постоянного базирования;

- заполнение итоговых баллов оценки эффективности деятельности в ведомость размера выплаты стимулирующего характера;

- утверждение оценки выполнения показателей и критериев качества и эффективности деятельности работников станций (центра) и оформление решения комиссии Протоколом; несоблюдение сотрудниками показателей и критериев эффективности деятельности в картах оценивания обосновываются (аргументируются) конкретными фактами, которые отражаются в Протоколе комиссии;

- ознакомление работников с оценкой качества их работы в баллах под роспись, и с внесенными изменениями в оценивание их труда комиссией 2 уровня;

- архивирование и хранение карт оценивания качества работы и эффективности деятельности на каждого работника станции, структурных подразделений Учреждения сроком 5 лет.

Оценивание работников осуществляют руководители структурных подразделений Учреждения с подведением итогового количества баллов за отчетный период в картах оценивания и заполнением в ведомости размера выплаты стимулирующего характера. Итоги оценивания эффективности деятельности работников утверждает комиссия 1 уровня.

Комиссия 1 уровня не оценивает эффективность деятельности и качество труда самих членов комиссии. Их оценивание осуществляет комиссия 2 уровня.

На время отсутствия членов комиссии их могут заменять лица, исполняющие обязанности на данных должностях.

Состав комиссии 1 уровня утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Комиссия 2 уровня - центральная комиссия Учреждения, формируется не менее, чем из 5-ти человек: заместитель директора по медицинской работе - руководитель службы скорой медицинской помощи, заместитель директора по экономическим вопросам (главный бухгалтер), начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров, начальник юридического отдела, руководитель профсоюзной организации и др.

Председателем комиссии может быть директор или любой заместитель директора. На время отсутствия членов комиссии 2 уровня их могут заменять лица, исполняющие обязанности на данных должностях.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Функции комиссии 2 уровня:

- утверждение стоимости балла;

- оценивание качества заполнения карт оценивания, протоколов решений комиссий

первого уровня, ведомостей выплат стимулирующего характера и соблюдение сроков сдачи;

- проведение выборочных проверок в комиссиях 1 уровня по оформлению и достоверности данных в картах оценивания и ведомостях результатов оценивания. В случае нарушений в части замены показателей, неправильного применения показателей по должности, в подсчете итоговых баллов, не соответствия с ведомостью результатов оценивания, небрежного оформления документации и др. погрешностей, комиссия 2 уровня вносит свои предложения по снижению оценочного балла в текущем периоде членам комиссии 1 уровня.

- оценивание качества работы в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности заведующих станций скорой медицинской помощи – врачей скорой медицинской помощи, руководителей структурных подразделений Учреждения, членов комиссий 1 уровня, работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям;

- внесение предложений на поощрение или снижение баллов комиссии 1 уровня, обоснованных корректив в оценивание работников (увеличение или уменьшение баллов);

- сообщение комиссии 1 уровня о внесенных изменениях в оценивание работников;

- утверждение оценок выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения и оформлять решение комиссии Протоколом;

- архивирование и хранение протоколов и материалов проверок сроком 5 лет;

- рассмотрение спорных вопросов от работников по оценке критериев эффективности деятельности.

2.4. Итоговое количество баллов каждому работнику оформляется ведомостью результатов оценивания (прилагается) и утверждается приказом по Учреждению. При этом оценка эффективности деятельности на каждого работника и по каждому структурному подразделению Учреждения является приложением к протоколу комиссии 1 уровня.

2.5. В случае расторжения трудового договора по инициативе сотрудника - комиссия 1 уровня станции скорой медицинской помощи или структурных подразделений Центра подаёт в бухгалтерию Учреждения вместе с табелем учета рабочего времени промежуточную ведомость размера выплаты стимулирующего характера на данного работника в текущем месяце.

2.6. Основанием для снижения премии за высокие результаты работы на 25% является установление персональной ответственности всем членам комиссии 1 уровня, секретарю комиссии 1 уровня за представление недостоверных данных (без должного оформления, учета дисциплинарных взысканий и при наличии других упущений) в картах оценивания качества работы и эффективности деятельности сотрудников Центра, ведомостях размера выплат стимулирующего характера на комиссию 2 уровня, а также с нарушением сроков.

Приложение к Положению
об установлении условий
оценивания качества
и эффективности деятельности
работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»

Ведомость размера выплаты стимулирующего характера

за _____ 202 _ г.

наименование подразделения

№ п/п	ФИО	должность	Количество баллов

Комиссия 1-го (2-го) уровня:

ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями, приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее - учреждение).

1.3. Сотрудникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

1.4. Премия за высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда.

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.6. Премиальные выплаты не являются гарантированными и обязательными выплатами, предоставляемыми учреждением работникам. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации учреждения, зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов.

1.7. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам финансового обеспечения, предусмотренным на оплату труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате должностных окладов, установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности.

1.8. Премирование работников, участвующих в оказании государственных работ (услуг) в рамках Государственного задания за счет средств бюджета Республики Крым (код финансового обеспечения – 4 (далее – кфо 4)) и принятым на должности штатного расписания, финансируемого за счет средств бюджета Республики Крым (кфо 4), может осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах доведенного финансирования на фонд оплаты труда в разрезе государственных работ (услуг).

1.9. Премирование работников учреждения может производиться по итогам работы за

месяц, квартал, год.

1.10. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.11. Выплата премии минимальным и максимальным размерами не ограничена.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

II. Условия применения и размер премии

2.1. При премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) учитывается:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и исполнительской дисциплины;
- отсутствие нарушений локальных нормативных актов Учреждения;
- отсутствие нарушений требований Охраны труда и Техники безопасности;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг;
- выполнение важных и срочных работ;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- выполнение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;
- выполнение работы вне своих должностных обязанностей;
- способность с высоким качеством квалифицированно выполнять требуемую работу при минимальном руководстве с проявлением инициативности и ответственности.

При премировании водителей автомобиля скорой медицинской помощи (далее – водитель АСМП) на основании показателя «Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи» (далее – премия за безаварийность) учитываются следующие критерии безаварийности, безотказной и бесперебойной работы автомобилей СМП:

- правильность заполнения путевой документации, ответственность к хранению документов на транспортное средство;
- бережное отношение к закрепленному автомобилю и его оснащению, их сохранность и содержание;
- продление сроков эксплуатации автомобиля, его узлов и агрегатов;
- ответственное отношение к должностным обязанностям водителя АСМП согласно должностной инструкции, в том числе участие в ТО и ремонте автомобиля;
- соблюдение требований по охране труда и обеспечение мер трудовой дисциплины;
- выполнение требований Правил дорожного движения; соблюдение мер безопасности движения при выполнении экстренных заданий.

Премия за безаварийность не начисляется за месяцы, в которых имелись случаи несоблюдения критериев безаварийности, безотказной и бесперебойной работы автомобилей СМП.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается водителям автомобиля скорой медицинской помощи на основании показателя «Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи» в размере 45% должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наложении дисциплинарного взыскания не начисляются в отчетном периоде при наличии выговора (увольнения); снижаются

на 50% в отчетном периоде при наличии замечания, кроме условий начисления премии по итогам работы водителям АСМП на основании показателя «Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи.

2.2. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) не выплачивается:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до трех месяцев;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- работникам в период испытательного срока;
- работникам, уволенным с работы за виновные действия;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (выговор);
- уволенным работникам.

2.3. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по основному месту работы и на условиях внутреннего совместительства.

2.4. Размеры премии по итогам работы за год определяются руководителем учреждения, исходя из экономии фонда оплаты труда.

2.5. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.7. В каждом конкретном случае круг премируемых лиц и размер премии по категориям персонала устанавливается приказом директора:

- работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.8. Руководитель учреждения, курирующий заместитель директора, руководитель структурного подразделения имеют право снижать размер премии либо лишать премиальной выплаты, в случае неудовлетворительной оценки качества его труда, в связи с имеющимися замечаниями, за случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, отраслевых правил и норм охраны труда и по иным показателям (упущениям).

2.9. Работники могут представляться к премированию по итогам работы за год в неполном размере - в процентах от максимального размера премии.

2.10. При премировании руководителя учреждения по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей эффективности деятельности, порядков и стандартов оказания медицинской помощи.

2.11. Размер премиальных выплат руководителю определяет Министерство здравоохранения Республики Крым. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Форма расчетного листка

Расчетный листок за			Таб.№	
ФИО				
Подразделение:			ЛС №	
Должность:			1 ст; Норма:	
Период	Вид начисления / удержания	Параметры		Сумма
	Оклад			0.00
	Платные услуги			0.00
	Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда			0.00
	Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания/совмещение профессий			0.00
	Компенсационная выплата за работу в ночное время			0.00
	Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни			0.00
	Компенсационная выплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника			0.00
	Компенсационная выплата за сверхурочную работу			0.00
	Надбавка за выслугу лет			0.00
	Надбавка за стаж непрерывной работы			0.00
	Надбавка за наличие квалификационной категории			0.00
	Региональная выплата			0.00
	Надбавка за интенсивность труда (водителям АСМП)			0.00
	Надбавка за интенсивность труда			0.00
	Премия за высокие результаты работы			0.00
	Надбавка за наличие почетного звания и ученой степени			0.00
	Премия по итогам работы за месяц (за безаварийность) водителям АСМП			0.00

	Премия по итогам работы (месяц, квартал, год)			0.00
	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ			0.00
	Материальная помощь			0.00
	Выплата стимулирующего характера (доплата до МРОТ)			0.00
	Отпуск основной			0.00
	Отпуск дополнительный			0.00
	Отпуск черномыльскый			0.00
	Выходное пособие при увольнении			0.00
	Средний заработок			0.00
	Средний заработок (при направлении в служебную командировку)			0.00
	Учебный отпуск			0.00
	Компенсация за неиспользованный отпуск			0.00
	Компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск			0.00
	Донорский день отдыха			0.00
Начислено:				0.00
	Взносо в профсоюзный фонд			0.00
	Налог на доходы физических лиц			0.00
Удержано:				0.00
	Выплата зарплаты в банк			0.00
	Выплата аванса			0.00
К выдаче:				0.00

**Перечень должностей медицинских работников с наиболее
дефицитными специальностями ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП» на 2025 год**

	Наименование должностей специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием
1. Руководители	
1.1	Заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое) – врач-специалист ¹
2. Специалисты с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи)	
2.1.	Врач-акушер-гинеколог
2.2.	Врач-аллерголог-иммунолог
2.3.	Врач-анестезиолог-реаниматолог специализированных бригад скорой медицинской помощи
2.4.	Врач-гастроэнтеролог
2.5.	Врач-инфекционист
2.6.	Врач-кардиолог
2.7.	Врач - детский кардиолог
2.8.	Врач-невролог
2.9.	Врач-нефролог
2.10.	Врач-онколог
2.11.	Врач – детский онколог
2.12.	Врач-оториноларинголог
2.13.	Врач-офтальмолог
2.14.	Врач-педиатр
2.15.	Врач-психиатр

2.16.	Врач-психиатр-нарколог
2.17.	Врач-пульмонолог
2.18.	Врач-ревматолог
2.19.	Врач скорой медицинской помощи
2.20.	Врач-терапевт
2.21.	Врач-травматолог-ортопед
2.22.	Врач-фтизиатр
2.23.	Врач-хирург
2.24.	Врач - детский хирург
2.25.	Врач - эндокринолог
2.26.	Врач – эндокринолог детский
2.27.	Врач-эпидемиолог
3. Специалисты со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал)	
3.1.	Медицинская сестра выездных бригад скорой медицинской помощи
3.2.	Медицинская сестра-анестезист специализированных бригад скорой медицинской помощи
3.3.	Фельдшер скорой медицинской помощи

¹ Для врачей-специалистов в соответствии с категорией 2 настоящего Перечня.