



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым
«Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн»
(ГБУЗ РК «КРКГВВ»)**

П Р И К А З

«17» января 2022 г.

№ 17

г. Симферополь

**«Положение об оплате труда
работников Государственного
бюджетного учреждения здраво-
охранения Республики Крым
«Крымский республиканский
клинический госпиталь для
ветеранов войн»**

В целях реализации приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 29 декабря 2021г. №4055 «О восстановлении деятельности ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», с учетом изменения структуры и организации работы подразделений госпиталя утвержденной приказом от 11 января 2022г. № 6 «Об утверждении структуры ГБУЗ РК «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн», от 11.01.2022г. №7 «Об утверждении штатного расписания», а так же приведения в соответствие показателей эффективности деятельности структурных подразделений учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн»

2. Признать утратившим силу приказ от 04.04.2019г №117 «Положение об оплате труда и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн» с внесенными изменениями и дополнениями.

3. Ознакомить руководителей подразделений с данным приказом, ответственным лицам за подготовку табелей учета рабочего времени, информации по стимулирующим выплатам ознакомиться с внесенными изменениями в формы предоставляемой информации и не позднее февраля текущего года внести соответствующие изменения.

4. Главному бухгалтеру Татариновой С.А. при исчислении заработной платы руководствоваться данным положением.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник госпиталя

И.Л. Лукьянов

**Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Республики Крым
«Крымский республиканский клинический госпиталь
для ветеранов войн»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь ветеранов войн», (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», норм Тарифного соглашения в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым (с последующими изменениями и дополнениями), иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Республики Крым, локальных нормативных актов госпиталя.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымского республиканского клинического госпиталя для ветеранов войн» (далее - ГБУЗ РК «КРКГВВ») и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

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

1.4. Заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, условий выполняемой работы.

1.5. Размер фонда оплаты труда определяется на основании нормативов тарифного соглашения и объемов медицинских услуг, согласованных со страховыми медицинскими организациями.

1.6. Источниками для образования фонда оплаты труда работников ГБУЗРК «КРКГВВ» являются средства, полученные от:

- страховых медицинских организаций за оказанные медицинские услуги;
- территориального фонда обязательного медицинского страхования за оказанные медицинские услуги;
- средств бюджета;
- целевых средств;
- оказания платных медицинских услуг, безвозмездных поступлений;
- и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата работников ГБУЗРК «КРКГВВ» предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда работников ГБУЗРК «КРКГВВ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда

Заработная плата в ГБУЗРК «КРКГВВ» (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленный штатным расписанием.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работнику устанавливается, при заключении трудового договора в соответствии с действующей в госпитале системой оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда включает:

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

Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

В ГБУЗ РК «КРКГВВ» устанавливается простая повременная система оплаты труда.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета рабочего времени по ф.0504421, приведена в приложении № 1 к настоящему приказу). Форма которого утверждена приказом Минфина от 30.03.2015 года № 52н.

Табеля применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда.

В табеле ведется учет явок и неявок отработанного времени. Табель формируется 2 раза в месяц, где отображаются данные за первую половину месяца и за весь месяц в целом.

В случае необходимости работодатель на основании приказа может дополнить буквенными кодами табель учета рабочего времени (закрепив изменения в учетной политике). Условные обозначения для заполнения табеля приведены в приложении № 2 к настоящему приказу.

Ежемесячная оплата труда Работников ГБУЗ РК «КРКГВВ» состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Работникам ГБУЗРК «КРКГВВ» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно постановлению Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

Труд работника, отработавшего полную норму времени, не зависимо от учета рабочего времени (поденного или суммированного) оплачивается в размере установленного ему оклада (должностного оклада).

Оклад (должностной оклад) Работника отработавшего в течение месяца менее установленной нормы рабочего времени не зависимо от учета рабочего времени (поденного или суммированного), оплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Для начисления оклада (должностного оклада) в этом случае определяется часовая ставка работника: *Должностной оклад по штатному расписанию делим на норму рабочих часов по производственному календарю для текущего месяца. Далее часовую ставку умножаем на фактически отработанные часы.*

Например, в декабре 2021 года врач-терапевт Сидоров А.А. (которому установлена 39-часовая рабочая неделя) с окладом 19 210 рублей отработал согласно

табелю учета рабочего времени 123,8 часа. Норма рабочих часов в декабре 2021 года составляет 139,4 часа. Определим сумму оклада, подлежащую оплате работнику: $19\ 210 / 139,4$ часа (норма рабочего времени в декабре 2021 по производственному календарю для 39-часовой рабочей недели) $\times 123,8$ (фактически отработанные часы) = 17 060,24 рубля.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера рассчитываются в процентном отношении к начисленному окладу.

Например, этому же врачу терапевту Сидорову А.А. установлена доплата увеличение объема работ в размере 50% и надбавка за выслугу лет в размере 20%. В декабре 2021 года Сидоров А.А. получит следующие суммы надбавок и доплат:

$17060,24 \times 50\% = 8530,12$ руб. – надбавка увеличение объема работ.

$17060,24 \times 20\% = 3412,05$ руб. – надбавка за выслугу лет.

2.3. Штатное расписание оформляется по форме Т-3 (Постановление №1 Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 года «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты») которое формируется отделом кадров и утверждается приказом по госпиталю. Копия которого направляется в бухгалтерию для учета в работе.

Наименование должностей работников и профессий рабочих, включаемых в штатное расписание, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующими положениям профессиональных стандартов, постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

В утвержденное штатное расписание в течение текущего календарного года могут быть внесены изменения и дополнения.

Для проведения работы по определению оплаты труда (должностных окладов медицинских, фармацевтических работников госпиталя, работников административно-управленческого персонала, общегоспитального медицинского и немедицинского персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала) и тарифных ставок, а также размеров надбавок и доплат, установленных действующим законодательством и данным положением, для нормирования рабочей нагрузки и распределения фонда оплаты труда в госпитале создается постоянно действующая тарификационная комиссия утвержденная приказом начальника госпиталя. Результаты работы тарификационной комиссии оформляются тарификационным списком работников.

2.4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым начальник госпиталя 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.

2.6. Платные медицинские услуги оказываются согласно Федерального Закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ; Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей» от 07 февраля 1992 года №2300-1; Постановления Правительства Российской Федерации от 04 октября 2012 года №1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг»; Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31 декабря 2014 года №349 «Об утверждении типовых положений», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 27 октября 2014 года №36 «Об утверждении Положения о порядке организации предоставления платных медицинских услуг государственными бюджетными учреждениями, расположенными в Республике Крым», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым «Об утверждении Порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые медицинскими организациями, являющимися бюджетными государственными учреждениями, расположенными в Республике Крым» от 27 октября 2014г. №35 и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, локальными нормативными актами госпиталя.

Средства, поступившие за оказание платных медицинских услуг, распределяются согласно утверждаемого плана финансово – хозяйственной деятельности медицинского учреждения.

2.7. Размер фонда оплаты труда основного медицинского персонала, непосредственно занятого в оказании платных услуг, административно-хозяйственного и прочего персонала (в процентах) устанавливается приказом начальника госпиталя.

2.8. Заработная плата за организацию и оказание платных медицинских услуг предельными размерами не ограничивается и зависит только от объема оказанных услуг госпиталем.

2.9 Под рабочим временем понимается то время, на протяжении которого работник занимается осуществлением своих трудовых обязанностей в соответствии с положениями, очерченными в трудовом договоре, и инструкциями внутреннего распорядка организации.

В ГБУЗ РК «КРКГВ» предусмотрен учет рабочего времени:

- 1) Поденный (для сотрудников с нормированным рабочим днем);
- 2) Суммированный (для сотрудников, которым не может быть соблюдена установленная ежедневная либо еженедельная продолжительность рабочего времени, для сотрудников со сменным графиком работы или гибким графиком работы).

Учетный период при поденном и суммированном учете рабочего времени составляет один календарный месяц.

Для того чтобы сотрудники полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики работы сотрудников. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы.

Нормальное число рабочих часов (далее - норма рабочего времени) за учетный период при любом учете рабочего времени определяется исходя из установленной для

данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании Производственного календаря (40 часов в неделю – если работник не относится к особым категориям работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в ином случае устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 39 часов в неделю, 36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю либо иное).

ГБУЗ РК «КРКГВВ» использует Производственный календарь Республики Крым.

3. Условия оплаты труда начальника ГБУЗ РК «Крымского республиканского клинического госпиталя для ветеранов войн», его заместителей, главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ» устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей.

Примечание: Группа по оплате труда руководителей учреждений (организации) здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым. Согласно Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 13 января 2017 года № 45. «Об утверждении группы по оплате труда руководящих работников учреждений здравоохранения». (Приказ №368 от 31 декабря 2014 года №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым».

3.3. Должностные оклады заместителей начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ», главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ» и утверждаются в штатном расписании.

3.4. С учетом условий труда начальнику ГБУЗ РК «КРКГВВ», его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №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 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (с дополнениями и изменениями) и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативными актами Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн».

Для начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ», его заместителей, главному бухгалтеру установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей)). Министерство здравоохранения Республики Крым может поручить начальнику госпиталя с его письменного 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 плату. Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессии (должности).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

3.5. Работа по совместительству начальника госпиталя у другого работодателя может осуществляться только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Крым (ст.276 Трудового кодекса Российской Федерации). Совместительством признается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

3.6. Размер и порядок выплат стимулирующего характера начальнику госпиталя по показателям эффективности деятельности учреждения (организации) на текущий квартал устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

3.7. Для начальника госпиталя перечень показателей и критериев для оценки эффективности его деятельности устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и утверждается приказом министра здравоохранения Республики Крым.

3.8. Оценка эффективности работы начальника госпиталя осуществляется Комиссией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Крым, ежеквартально по выполнению показателей и критериев эффективности деятельности учреждения – госпиталя в отчетном периоде – квартале. Размер стимулирующей выплаты устанавливается на текущий квартал.

Выплата стимулирующего характера начальнику госпиталя по показателям эффективности деятельности учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения гарантированных выплат всем работникам госпиталя, и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников госпиталя, установленного в Трудовом договоре с начальником госпиталя.

3.9. Для заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера, стимулирующая выплата устанавливается согласно приказа начальника госпиталя с соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы заместителей начальника госпиталя, главного бухгалтера.

Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера согласно Раздела 6 настоящего Положения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики

Крым» (с изменениями и дополнениями), и локально-нормативным актом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический госпиталь для ветеранов войн».

3.10. Начальнику госпиталя может устанавливаться доплата за организацию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за счет средств, поступающих от этой деятельности. Периодичность и размер указанной доплаты устанавливаются (распоряжением Министерства здравоохранения Республики Крым) в процентах от дохода и(или) прибыли от указанной деятельности.

3.11. Премирование начальника осуществляется с учетом результатов деятельности госпиталя. Размеры, периодичность и условия премирования начальника госпиталя устанавливаются (приказом Министерством здравоохранения Республики Крым). Заработная плата выплачивается начальнику в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам ГБУЗРК «КРКГВВ».

3.12. Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру может поручаться наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу, с письменного его согласия и устанавливаться доплаты за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работ в размере до 100 от должностного оклада. Конкретный размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Примечание:

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником у своего работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Совмещение профессий у начальника госпиталя, его заместителей, главного бухгалтера только по предварительному согласованию с Министерством здравоохранения Республики Крым. За такую дополнительную работу устанавливается дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работника и устанавливается от должностного оклада совмещаемой должности (профессии).

Увеличение объема работ – это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности). За выполнение дополнительного объема работ устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Работник (заместители начальника госпиталя и главный бухгалтер) имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель (ГБУЗРК «КРКГВВ» в лице начальника госпиталя) – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону.

Оформление поручаемой дополнительной работы и оформление выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работ производится путем дачи согласия работником (заместителем начальника или главного бухгалтера) на выполнение дополнительной работы, подачи заявления об установлении соответствующей доплаты, заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа.

Соглашение поручаемой дополнительной работе и о соответствующей доплате за это может заключаться как на определенный срок, так и без указания срока.

Заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру могут выплачиваются иные выплаты компенсационного характера согласно Раздела 5 настоящего Положения.

3.13. Размер заработной платы по платным медицинским услугам заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру предельными размерами не ограничивается и зависит только от объема оказанных услуг госпиталем.

3.14. Условия оплаты труда начальника госпиталя устанавливается в трудовом договоре (заключенным руководителем ГБУЗ РК «КРКГВВ» и министерством здравоохранения Республики Крым).

3.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника госпиталя и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитанной за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, указанными в трудовом договоре, заключенным между Работодателем – Министерством здравоохранения Республики Крым и работником – начальником ГБУЗРК «КРКГВВ» и устанавливается согласно Приказу Министерства здравоохранения Республики Крым (предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера госпиталя и средней заработной платы работников госпиталя устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым (предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей начальника госпиталя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения).

Среднемесячная заработная плата по госпиталю рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за отчетный период (квартал). Полученный результат делится на количество месяцев.

3.16. Порядок и условия осуществления выплат социального характера начальнику госпиталя устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.17. Порядок и условия осуществления выплат социального характера заместителям начальника госпиталя и главному бухгалтеру устанавливается приказом начальника госпиталя.

4. Оплата труда отдельных категорий работников.

4.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками ГБУЗ РК «КРКГВВ», 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 ГБУЗ РК «КРКГВВ», в штате которых они состоят.

4.2. При определении размеров должностных окладов медицинских и фармацевтических работников, а также других работников госпиталя, занятых в сфере здравоохранения, которым присваивается должностная (внутри должностная), либо квалификационная, либо тарификационная категория, применяются повышающиеся коэффициенты либо надбавки за наличие квалификационной категории при условии их работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается в случае, если специальность, по которым им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

4.3. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии госпиталя, создаваемой в госпитале и действующей согласно локально-нормативного акта «Положения об организации и осуществлении деятельности аттестационной комиссии в ГБУЗ РК «КРКГВВ и порядке аттестации работников ГБУЗ РК «КРКГВВ» и в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4.4. Аттестация работников, занимающих медицинские и фармацевтические должности, производится на основании действующих в законодательстве положений о порядке аттестации врачей, средних медицинских и фармацевтических работников для получения квалификационной категории, а прочих работников – в соответствии с локально-нормативным актом «Положения об организации и осуществлении деятельности аттестационной комиссии в ГБУЗ РК «КРКГВВ и порядке аттестации работников ГБУЗ РК «КРКГВВ».

Аттестация работников госпиталя может проводится по инициативе работодателя либо по инициативе работника.

4.5. Согласно норм действующего законодательства и локально-нормативного акта госпиталя должностная (внутри должностная) квалификационная категория присваивается бессрочно либо на определенный срок, о чем указано в приказе о присвоении квалификационной категории.

После истечение срока работник может подтвердить ранее присвоенную квалификационную категорию.

4.6. Доплата за наличие квалификационной категории медицинскому и фармацевтическому персоналу госпиталя выплачивается в виде надбавки за наличие квалификационной категории в процентном соотношении к должностному окладу (см.п.6.2. Раздела 6 настоящего положения Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера – надбавка за наличие квалификационной категории) устанавливается приказом начальника ГБУЗРК «КРКГВВ» после принятия соответствующей аттестационной комиссией решения о присвоении (подтверждении) категории и на основании приказа о присвоении медицинскому или фармацевтическому работнику квалификационной категории по специальности, с даты заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, что отражается в тарификационном списке работников госпиталя.

4.7. Повышающий коэффициент работников – специалистов, не являющихся медицинскими и фармацевтическими работниками, за квалификационную категорию устанавливается приказом начальника ГБУЗ РК «КРКГВВ», после принятия аттестационной комиссией госпиталя решения о присвоении (подтверждении) должностной (внутри должностной) категории и на основании приказа о присвоении должностной (внутри должностной) категории, с даты отражения данной информации в штатном расписании, заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, что отражается в тарификационном списке работников госпиталя.

4.8. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса РФ совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является по совместительству.

Работа в госпитале при внутреннем совместительстве осуществляется на основании другого трудового договора, действующего параллельно с основным трудовым договором.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, и на условиях, определенных трудовым договором.

На внешних и внутренних совместителей распространяются все трудовое законодательство Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативные акты госпиталя, связанные с оплатой труда, предоставлением льгот и компенсаций, действующих в отношении основных работников.

Работникам, которым установлено неполное рабочее время, не зависимо от учета рабочего времени (поденного или суммированного) оклад (должностной оклад) начисляется по следующей формуле: часовая ставка умножается на количество часов, фактически отработанных работником согласно Табеля учета рабочего времени.

При этом часовая ставка для каждого конкретного месяца вычисляется по формуле: *Оклад по штатному расписанию делим на норму часов для полной рабочей недели конкретного месяца по Производственному календарю.*

Например, Сидоров А.А. трудится по внутреннему совместительству врачом-гериатром в режиме неполного рабочего времени на 0.5 ставки.

Оклад врача-гериатра по штатному расписанию составляет 19 210 руб. Врачи-гериатры работают по графику 39-часовой рабочей недели. Согласно производственному календарю, норма часов в декабре 2021 для 39-часовой рабочей недели составила 139,4 часа. Определим часовую ставку:

$$19\,210 \text{ руб.} / 139,4 \text{ ч.} = 137,80 \text{ руб.}$$

Согласно Табеля учета рабочего времени, Сидоров А.А. на 0,5 ставки отработал в декабре 2021 г. 69,2 часа. Его оклад будет равен: $137,80 \text{ руб.} \cdot 69,2 = 9\,535,76 \text{ руб.}$

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера рассчитываются в процентном отношении к начисленному окладу.

Например, этому же врачу-гериатру Сидорову А.А. установлена надбавка за выслугу лет в размере 20% и надбавка за вредность в размере 8%. В декабре 2021 года врач-гериатр Сидоров А.А., работая на 0.5 ставки по внутреннему совместительству, получит следующие суммы надбавок:

$9\,535,76 \cdot 8\% = 762,86 \text{ руб.}$ – надбавка за вредность;

$9\,535,76 \cdot 20\% = 1\,907,15 \text{ руб.}$ – надбавка за выслугу лет.

4.9. В соответствии со статьей 284 Трудового Кодекса РФ продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

Конкретная продолжительность рабочего дня и времени отдыха по совместительству оговаривается в трудовом договоре по предварительному соглашению между работником и госпиталем, с учетом Правил внутреннего трудового распорядка, действующего в госпитале.

4.10. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, трудовым законодательством (ст.282 Трудового кодекса Российской Федерации).

В госпитале оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность рабочего времени производится на основании специальной оценки условий труда, проводимой согласно норм Федерального Закона от 28.12.2013 №426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Особенности регулирования работы по совместительству для медицинских работников установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2003 №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями); Постановлением Министерства Труда Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», которыми установлены согласно ст.282 Трудового кодекса Российской Федерации особенности работы по совместительству медицинских работников.

Кроме того согласно Постановлению Совета Министров Республики Крым от 28 ноября 2017 года № 640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым» в госпитале продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям врачей и (или) среднего медицинского персонала устанавливается локальным нормативным актом госпиталя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. В госпитале планирование рабочего времени персонала осуществляется графиком, а учет фактически отработанного времени оформляется табелем рабочего времени.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего дня при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Общая продолжительность работы по совместительству в течении месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, что оформляется путем подписания дополнительного соглашения к договору и издания приказа о предоставлении отпуска.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.13. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия установления выплат в ГБУЗРК «КРКГВВ» определены настоящим коллективным договором.

5.2. В ГБУЗРК «КРКГВВ» работникам осуществляются обязательные повышенные выплаты компенсационного характера, а именно:

5.2.1. выплаты для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительная компенсация за работу в особых условиях;

5.2.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.4. **Повышение оплаты труда работников ГБУЗ РК «КРКГВВ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** (п.п.5.2.1. данного Положения), производится по результатам специальной оценки условий труда в минимальном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в ГБУЗ РК «КРКГВВ», согласно пункта 3.2.5. Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, устанавливается в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда, но не менее: 3.1. – 6%; 3.2. – 8%; 3.3. – 12%; 3.4. – 15% и 4 – 16%.

На момент введения новой системы оплаты труда с 01.01.2015г. выплата работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом начальник госпиталя принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

5.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются начальником госпиталя с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. **Доплата за работу в ночное время** производится работникам ГБУЗ РК «КРКГВВ» 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".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) работника ГБУЗ РК «КРКГВВ», согласно п.3.2.6 Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, заключенном между Министерством здравоохранения Республики Крым и Крымской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

К работе в ночное время, не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и(или) исполнении художественных произведений;

- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

Женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга(супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Расчет доплаты за работу в ночное время, не зависимо от учета рабочего времени (поденного или суммированного) происходит следующим образом: *(должностной оклад по штатному расписанию) / (норма рабочих часов за календарный месяц по производственному календарю) * (фактически отработанные ночные часы согласно Табелю учета рабочего времени) * 35 процентов.*

Например, врач-терапевт Сидоров А.А. (график работы 39 часов в неделю) с окладом 19 210 рублей отработал в декабре 2021 года согласно Табелю учета рабочего времени 48 ночных часов. Норма времени в декабре 2021 по производственному календарю для 39-часовой рабочей недели составила 139,4 часа.

Доплата за работу в ночное время начислена: $19\,210 / 139,4 * 48 * 35\% = 2315,12$ рублей.

5.7. В соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса РФ **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращением работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа госпиталя.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников соответствии с Федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.8 Начальник госпиталя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей, с доплатой 25 процентов должностного оклада п.3.2.8. Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, заключенном между Министерством здравоохранения Республики Крым и Крымской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.9 Повышенная оплата сверхурочной работы. Регламентирует оплату за дополнительные часы статья 152 ТК РФ.

При поденном учете рабочего времени, который предполагает одинаковую продолжительность рабочей смены, сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего дня. Количество часов сверхурочной работы определяется ежедневно. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, остальные – в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени общее количество сверхурочных часов определяют, как разницу между фактически отработанным временем согласно Табелю учета рабочего времени и нормальным числом рабочих часов за учетный период. Сверхурочные часы подсчитываются в конце учетного периода.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Оплата за сверхурочные часы при поденном и суммированном учете рабочего времени производится вместе с заработной платой за 2 половину месяца.

Для оплаты сверхурочных часов при суммированном учете рабочего времени используются Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985.

Согласно п.5.5 данных Рекомендаций сверхурочная работа оплачивается: в полуторном размере за первые 2 часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода; в двойном размере за остальные часы переработки.

Например, медицинскому брату Петрову В.В. установлен суммированный учет рабочего времени и 39-часовая рабочая неделя. Он отработал в декабре 2021 года 7 смен по 24 часа, что соответствует 14 рабочим дням и 168 рабочим часам. Ни один из рабочих дней не пришелся на праздничный день. Норма времени в декабре 2021 по производственному календарю для 39-часовой рабочей недели составила 139,4 часа.

Считаем часы переработки: $168 - 139,4 = 28,6$ часа переработки.

Далее определяем, какое количество часов необходимо оплатить в полуторном размере, а какое в двойном размере: первые 2 часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода оплачивается в полуторном размере. У Петрова В.В. 14 рабочих дней в декабре 2021 года, значит в полуторном размере будет оплачено $14 * 2 = 28$ часов. Оставшиеся 0,6 часа будут оплачены в двойном размере.

Для оплаты сверхурочных часов определяем часовую ставку, которая рассчитывается следующим образом: **(Оклад по штатному расписанию + надбавки компенсационного характера, а именно: надбавка за работу с вредными или опасными условиями труда, надбавка за расширение зон обслуживания, надбавка за увеличение объема работ, надбавка за ненормированный рабочий день, надбавка за ведение военного учета + надбавки стимулирующего характера, а именно: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за интенсивность труда)** делим на **месячную норму часов по Производственному календарю для конкретного месяца**.

Далее определяем, какое количество часов нужно оплатить в полуторном размере, а какое количество часов в двойном размере.

Затем, рассчитанную часовую ставку умножаем на количество отработанных часов и на соответствующий коэффициент (1,5 - для первых двух часов сверхурочной работы или 2- для остальных часов).

Если переработка является собственной инициативой работника, то такая работа не является сверхурочной и не оплачивается.

5.10. В соответствии со статьей 111 Трудового Кодекса РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). В ГБУЗ РК «КРКТГВВ», как в учреждении с 5-ти дневной рабочей неделей, работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, за исключением лиц, работающих по графикам сменности.

В соответствии со статьей 112 Трудового Кодекса РФ, не рабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День Защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День Народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа госпиталя в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по ходатайству непосредственного руководителя приказом начальника госпиталя.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной часовой ставки сверх производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Так же предусмотрено, что одна часть смены в выходной и нерабочий праздничный день может входить в месячную норму рабочего времени, а другая часть смены сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в выходной и нерабочий праздничный день происходит в пределах месячной нормы рабочего времени по Производственному календарю, производится **Доплата за работу в выходные и праздничные дни** в размере одинарной часовой ставки сверх оклада и причитающихся работнику стимулирующих и компенсационных выплат. Часовая ставка для доплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день вычисляется следующим образом:

(Оклад по штатному расписанию + надбавки компенсационного характера, а именно: надбавка за работу с вредными или опасными условиями труда, надбавка за расширение зон обслуживания, надбавка за увеличение объема работ, надбавка за ненормированный рабочий день, надбавка за ведение военного учета + надбавки стимулирующего характера, а именно: надбавка за наличие квалификационной

категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за интенсивность труда) делим на месячную норму часов по Производственному календарю для конкретного месяца.

Далее, фактическое количество отработанных часов в праздничный или выходной день умножаем на полученную часовую тарифную ставку для доплаты за работу в выходные и праздничные дни.

Например, для врача-терапевта Сидорова А.А. установлен суммированный учет рабочего времени, Сотрудник трудится на условиях 39-часовой рабочей недели. Ему установлен должностной оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность- 8% и надбавка за выслугу лет -20 %. В мае 2021 года Сидоров А.А. отработал 139, 4 часа, из них 7.8 часа он отработал в праздничный день 9 мая. Норма часов в мае 2021 года для 39-часовой рабочей недели составила 139.4 часа, то есть праздничный день отработан в пределах месячной нормы часов. Значит, сотруднику будет начислен:

Оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность в размере 1 536,80 руб. (19 210 *8%) и надбавка за выслугу лет в размере 3842 руб. (19 210 *20%). За работу в праздничный день сотруднику полагается **Доплата за работу в выходные и праздничные дни**. Рассчитаем часовую ставку для доплаты за работу в выходные и праздничные дни:

$$((19\,210 \text{ руб.} + (19\,210 \text{ руб.} * 8\%) + (19\,210 \text{ руб.} * 20\%)) / 139,4 \text{ ч.} = 176,39 \text{ руб.}$$

Сидоров А.А. отработал 7.8 часов в праздничный день, значит он получит **Доплату за работу в выходные и праздничные дни** в размере 7,8 ч.*176,39 руб.= 1 375,84 руб.

Всего сотруднику начислено 25 964,64 руб.: оклад 19 210 руб., надбавка за выслугу лет 3 842 руб., надбавка за вредность 1 536,80 руб., доплата за работу в выходные и праздничные дни 1 375,84 руб.

Если работа в выходной и нерабочий праздничный день происходит сверх месячной нормы рабочего времени, производится **Оплата работы в праздничные и выходные дни** в размере двойной часовой ставки сверх оклада и причитающихся стимулирующих и компенсационных выплат, начисленных за отработанную норму рабочего времени в конкретном месяце.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада(оклада) по занимаемой должности на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Часовая ставка для оплаты работы в праздничные и выходные дни вычисляется следующим образом:

(Оклад по штатному расписанию + надбавки компенсационного характера, а именно: надбавка за работу с вредными или опасными условиями труда, надбавка за расширение зон обслуживания, надбавка за увеличение объема работ, надбавка за ненормированный рабочий день, надбавка за ведение военного учета + надбавки стимулирующего характера, а именно: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за интенсивность труда) делим на месячную норму часов по Производственному календарю для конкретного месяца.

Далее, фактическое количество отработанных часов в выходной и нерабочий праздничный день умножаем на полученную часовую тарифную ставку для оплаты работы в праздничные и выходные дни и умножаем на 2.

Например, врач-невролог Петрова А.А. с поденным учетом рабочего времени трудится на условиях 39-часовой рабочей недели. Ему установлен должностной оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность- 8% и надбавка за выслугу лет -20 %. В мае 2021 года Петрова А.А. отработал 147, 2 часа, из них 7.8 часа он отработал в праздничный день 9 мая. Норма часов в мае 2021 года для 39-часовой рабочей недели составила 139.4 часа, то есть праздничный день отработан сверх месячной нормы часов. Значит, сотруднику будет начислен:

Оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность в размере 1 536,80 руб. (19 210 *8%) и надбавка за выслугу лет в размере 3 842 руб. (19 210 *20%). За работу в праздничный день сотруднику полагается **Оплата работы в праздничные и выходные дни**. Рассчитаем часовую ставку для оплаты работы в праздничные и выходные дни:

$$((19\,210\text{ руб.} + (19\,210\text{ руб.} * 8\%) + (19\,210\text{ руб.} * 20\%)) / 139,4\text{ ч.} = 176,39\text{ руб.}$$

Петров А.А. отработал 7.8 часов в праздничный день сверх нормы рабочего времени, значит он получит **Оплату работы в праздничные и выходные дни** в размере 7,8 ч. * 176,39 руб. * 2 = 2 751,68 руб.

Всего сотруднику начислено 27 340,48 руб.: оклад 19210 руб., надбавка за выслугу лет 3842 руб., надбавка за вредность 1536,80руб., оплата работы в праздничные и выходные дни 2 751,68 руб.

Если часть смены в выходной и нерабочий праздничный день отработана в пределах месячной нормы рабочего времени, а другая часть смены - сверх месячной нормы рабочего времени, то начисления происходят таким образом:

За количество праздничных часов, отработанных в пределах месячной нормы рабочего времени, будет начислена **Доплата за работу в выходные и праздничные дни** (расчет представлен выше), а за количество праздничных часов, отработанных сверх нормы рабочего времени будет начислена **Оплата работы в праздничные и выходные дни** (расчет представлен выше).

Например, для врача-терапевта Иванова А.А. установлен суммированный учет рабочего времени. Сотрудник трудится по графику 39-часовой рабочей недели. Ему установлен должностной оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность 8%, и надбавка за выслугу лет 20 %. В мае 2021 года Сидоров А.А. отработал 150 часов, из них 12 часов он отработал в праздничный день 9 мая. Норма часов в мае 2021 года для 39-часовой рабочей недели составила 139,4 часа, то есть 10,6 часа в праздничный день отработаны сверх месячной нормы часов, а 1,4 часа в пределах месячной нормы часов. Значит, сотруднику начислены:

Оклад в размере 19 210 рублей, надбавка за вредность в размере 1 536,80 руб. (19 210 *8%) и надбавка за выслугу лет в размере 3842 руб. (19 210 *20%).

За отработанные 1.4 часа в праздничный день в пределах месячной нормы сотруднику полагается **Доплата за работу в выходные и праздничные дни**:

$$((19\,210\text{ руб.} + (19\,210\text{ руб.} * 8\%) + (19\,210\text{ руб.} * 20\%)) / 139,4\text{ ч.} = 176,39\text{ руб.}$$

$$1,4\text{ часа} * 176,39\text{ руб.} = 246,95\text{ руб.}$$

За отработанные 10.6 часов в праздничный день сверх месячной нормы часов сотруднику полагается **Оплата работы в праздничные и выходные дни**:

$((19\,210 \text{ руб.} + (19\,210 \text{ руб.} * 8\%)) + (19\,210 \text{ руб.} * 20\%)) / 139,4 \text{ ч.} = 176,39 \text{ руб.}$
 $10,6 \text{ часа} * 176,39 \text{ руб.} * 2 = 3\,739,47 \text{ руб.}$

Всего сотруднику начислено 28 577,92 руб.: оклад 19 210 руб., надбавка за выслугу лет 3 842 руб., надбавка за вредность 1 536,80 руб., доплата за работу в выходные и праздничные дни 249,65 руб., оплата работы в праздничные и выходные дни 3 739,47 руб.

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

5.11. Работникам госпиталя с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, что общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере 30% должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель госпиталя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Работникам ГБУЗ РК «КРКГВВ» могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы - совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника, в размере до 100% от должностного оклада.

Конкретный вид доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, периода работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Примечание:

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником у своего работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). За такую дополнительную работу устанавливается дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работника и устанавливается от должностного оклада совмещаемой должности (профессии).

Увеличение объема работ – это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), т.е. работнику поручается алогичная дополнительная работа - увеличивается объем ранее выполняемой работы. За выполнение дополнительного объема работ устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Расширение зоны обслуживания - это выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по этой же профессии (должности), работа по которой ставится в зависимости от зон или участков, т.е. расширение зон

обслуживания предполагает возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ. За расширение зоны обслуживания устанавливается – дополнительная оплата. Дополнительная оплата - выплачивается с учетом фактически отработанного времени работником и устанавливается от должностного оклада занимаемой должности.

Выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника – это исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором: с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенном трудовым договором дополнительной работы, а именно исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

За исполнение обязанностей – работнику за фактически отработанное время выплачивается:

- разница в должностном окладе за период исполнения обязанностей;
- компенсационные выплаты от должностного оклада должности - исполнении обязанностей которой работник исполняет, указанных в данном Положении, кроме указанных п.5.11. настоящего Положения;
- наличие квалификационной категории (при наличии);
- надбавки за выслугу лет;
- выплаты стимулирующего характера по критериям качества выполняемых работ.

5.13. Оформление выплат компенсационного характера, указанных в п.5.2.2, п.5.7, п.5.8, п.5.10. производится путем дачи работником письменного согласия, подачи работником заявления об установлении соответствующей доплаты, заключения дополнительного соглашения и издания приказа.

Соглашение о доплатах может заключаться как на определенный срок, так и без указания срока.

5.14. Работникам, проработавшим не полный месяц, доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется в установленном размере (процентном отношении к основному должностному окладу по основной работе) пропорционально отработанному времени.

5.15 Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается приказом в процентном соотношении к окладу совмещаемой должности.

Если сотрудник отработал месячную норму рабочего времени согласно Производственному календарю, то доплата за совмещение должностей (профессий) оплачивается как процент от оклада совмещаемой должности.

Например, врачу-терапевту Сидорову А.А. установлена доплата за совмещение должностей (профессий) врача-гериатра в размере 50 % от оклада совмещаемой должности. Оклад врача-гериатра согласно штатного расписания составляет 19 210 рублей. За полностью отработанную норму часов в конкретном месяце Сидоров А.А. получит доплату за совмещение должностей (профессий) равную: $19\,210 \times 50\% = 9\,605$ рублей.

Если сотрудник отработал менее установленной нормы рабочего времени, то расчет производится следующим образом:

1) Определяем размер доплаты за совмещение должностей (профессий), которая полагается сотруднику при полностью отработанной норме часов за конкретный месяц.

2) Полученное значение делим на норму часов рабочего времени по Производственному календарю для конкретного месяца и умножаем на количество фактически отработанных часов, согласно Табелю учета рабочего времени.

Например, врачу-терапевту Сидорову А.А. установлена доплата за совмещение должностей (профессий) врача-гериатра в размере 50 % от оклада совмещаемой должности. Оклад врача гериатра по штатному расписанию 19 210 рублей. Сидоров А.А. работает согласно графику 39-часовой рабочей недели. В декабре 2021 года норма часов по производственному календарю составляет 139,4 часа. Исходя из Табеля учета рабочего времени, Сидоров А.А. отработал 123,8 часа, остальное время был в отпуске. Расчет выйдет так:

1) Размер доплаты за совмещение должностей (профессий) при отработанной норме часов в декабре составляет $19210 \cdot 50\% = 9\,605$ рублей.

2) $9605 \text{ руб.} / 139,4 \cdot 123,8 = 8\,530,12 \text{ руб.}$

Таким образом, Сидоров А.А. в декабре 2021 года за не полностью отработанный месяц получит доплату за совмещение должностей (профессий) в размере 8 530,12 рублей.

Если сотруднику установлена доплата за совмещение должностей (профессий) не на весь календарный месяц, а лишь на определенный период, то расчет производится следующим образом:

1) Определяем размер доплаты за совмещение должностей (профессий), которая полагается сотруднику при полностью отработанной норме часов за конкретный месяц.

2) Просчитываем количество часов согласно Табелю учета рабочего времени, отработанные в период, в котором сотруднику установлена доплата за совмещение должностей (профессий).

3) Размер доплаты за совмещение должностей (профессий), которая полагается сотруднику при полностью отработанной норме часов за конкретный месяц делим на норму часов рабочего времени по Производственному календарю для конкретного месяца и умножаем на количество часов согласно Табеля учета рабочего времени, отработанные в период, в котором сотруднику установлена доплата за совмещение профессий.

Например, врачу-терапевту Сидорову А.А. установлена доплата за совмещение должностей (профессий) врача-гериатра в размере 50 % от оклада совмещаемой должности с 12.12.2021 года по 25.12.2021 года. Оклад врача гериатра по штатному расписанию 19 210 рублей. Сидоров А.А. работает согласно графику 39-часовой рабочей недели. В декабре 2021 года норма часов по производственному календарю составляет 139,4 часа. Исходя из Табеля учета рабочего времени, Сидоров А.А. отработал 64 часа в период с 12.12.2021 года по 25.12.2021 года. Расчет выйдет так:

1) Размер доплаты за совмещение профессий при отработанной норме часов в мае составляет $19210 \cdot 50\% = 9\,605$ рублей.

2) С 12.12.2021 года по 25.12.2021 года сотрудником отработано 64 часа.

3) $9\,605 \text{ руб.} / 139,4 \cdot 64 = 4\,409,76$ руб.

Таким образом, Сидоров А.А. получит доплату за совмещение должностей (профессий) в размере 4 409,76 рублей.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

6.1.1. надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

6.1.2. надбавка за выслугу лет;

6.1.4. премиальные выплаты:

- ✓ премия по итогам работы за месяц;
- ✓ премия по итогам работы за квартал;
- ✓ премия по итогам работы за год;
- ✓ премия за выполнение особо важных и ответственных поручений (работ);
- ✓ премия к профессиональному празднику «День медицинского работника»

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

6.2.1. для врачебных должностей, должностей специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, должностей специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности (согласно норм Постановление Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»):

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

6.2.2 для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

6.2.3. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается при условии работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается как по основной работе, так и при работе по совместительству.

Конкретные выплаты за наличие квалификационной категории должны быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору с работником госпиталя), с учетом соблюдения п.4.7. Раздела 4 настоящего Положения Оплата труда отдельных категорий работников.

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

Врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему 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, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

6.3.1. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки – за выслугу лет, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству, указанных в Приложении 3 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

6.3.2. Для определения размера выплаты время работы, указанное в 6.3.1. настоящего Положения суммируется.

6.3.4 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 (письменные трудовые договоры, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов. Все данные для определения стажа работы хранятся в отделе кадров, а для начисления выплат подтверждаются приказом начальника госпиталя.

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

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

6.3.7. Установление надбавки за выслугу лет или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

госпитале, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.3.8. Согласно норм Постановления совета Крыма министров Республики Крым №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым руководителям специалиста, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» могут приказом руководителя учреждения устанавливаться доплаты:

- при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет- 20 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет -30 процентов.

6.4. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений (работ);
- премия к профессиональному празднику «День медицинского работника».

6.5. Премии работникам выплачиваются за счет средств всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

6.6. Решение о периодичности выплаты премий принимает начальник госпиталя и производится при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локально - нормативных актов госпиталя.

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

6.8. Премирование по итогам работы (за месяц, за квартал, за год)

6.8.1. При премировании по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) учитывается один из факторов или совокупность следующих факторов:

- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий и стандартов, и оказания услуг;
- с учетом индивидуальной оценки результатов труда каждого работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- надлежащее, качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельностью госпиталя;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

6.8.2. Премии по итогам месяца, квартала, года могут быть единовременными так и периодическими премии начисляются работникам по основной работе, а также по

усмотрению начальника госпиталя - работникам, занимающим штатные должности по внешнему совместительству.

6.8.3. Не учитывается работа по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ.

6.8.4. Периодические премии начисляются за фактически отработанное время.

6.8.5. Периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом и дополнительных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также периоды временной нетрудоспособности работника, независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет, исключаются при начислении премии.

6.8.6. Выплаты премий по итогам работы за месяц, квартал, год производится не зависимо от дня выплаты заработной платы.

6.9. Премия за выполнение особо важных или ответственных работ.

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

- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства госпиталя;

- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью госпиталя, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский госпиталь для ветеранов войн».

6.9.2. Размер премии может устанавливается как в абсолютном значении, так и процентном соотношении к должностному окладу.

6.9.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по согласованию с профсоюзным комитетом госпиталя.

6.10. За счет экономии по фонду оплаты труда (из всех источников финансирования) может выплачиваться единовременная поощрительная (разовая) **премии в связи с профессиональным праздником «День медицинского работника»**, на основании приказа начальника госпиталя.

6.10.1. Единовременная (разовая) премия в связи с профессиональным праздником «День медицинского работника» не выплачивается на дату издания приказа о выплате премии работникам госпиталя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.10.2. Размер единовременной премии с профессиональным праздником «День медицинского работника» может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается всем работникам госпиталя.

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

6.12. Премии могут выплачиваться всем работникам либо персонально.

6.13. Премирование работников производится на основании приказа начальника госпиталя.

6.14. Премирование работников, предусмотренное настоящим Положением, производится в пределах средств, направляемых госпиталем на оплату труда.

6.15. Качество работы административно-управленческого персонала оценивает начальник госпиталя. Премия устанавливается приказом начальника госпиталя.

6.16. Решение о выплате премий, указанных в разделе 6 настоящего Положения. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается начальником госпиталя на основании представленных руководителями структурных подразделений, работниками административно-управленческого персонала, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры госпиталя служебных записок, рапортов, ходатайств о премировании.

Премия предельным размером не ограничивается.

Окончательное решение по сумме премии к профессиональному празднику «День медицинского работника» утверждает начальник госпиталя с согласованием профсоюзного комитета госпиталя.

6.17. Все виды премий, по усмотрению начальника госпиталя, могут начисляться работникам, занимающим штатные должности по внешнему совместительству.

6.18. Работникам, проработавшим неполный месяц (менее 15 рабочих дней) и уволившимся из госпиталя премия по итогам работы за месяц не выплачивается. Работникам, проработавшим более 15 дней и уволившимся из госпиталя премия по итогам работы за месяц, выплачивается по усмотрению начальника госпиталя и профсоюзного комитета ГБУЗ РК «КРКГВВ».

6.19. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, не подлежат премированию в течение 3 месяцев с даты издания приказа об объявлении выговора.

В случае досрочного снятия выговора премия работнику выплачивается.

6.20. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локально-нормативных актах или действующем законодательстве Российской Федерации, Республик Крым, на основании обоснованной служебной записки руководителя структурного подразделения, работников административно-управленческого персонала, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью лишены премии.

6.21. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) начальника госпиталя с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

6.22. Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, правил противопожарной безопасности;

- нарушение установленных требованиями действующего законодательства оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями и указаниями начальника госпиталя и работников административно-управленческого персонала или договорными обязательствами, локально-нормативными актами госпиталя;
- неисполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя, начальника госпиталя и работников административно-управленческого персонала;
- ошибок и искажений, не сдачи в установленный законом срок отчетности.

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

6.24. В ГБУЗ РК «КРКГВВ» с целью реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, едиными рекомендациями по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями 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, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421, согласно Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 03.03.2017 года №385 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым» устанавливается система **стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя.**

6.24.1. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя позволяют установить действенные механизм уровня оплаты труда сотрудников от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

6.24.2. Основные понятия и требования.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности госпиталя осуществляются в зависимости от результатов, качества и сложности работ, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, а также госпиталя - как учреждения здравоохранения в целом с учетом обеспечения равной оплаты труда и недопущения какой бы то ни было дискриминации.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей эффективности работы по каждой категории работников госпиталя.

Показатели критериев деятельности госпиталя характеризуют:

- выполнение государственного задания,

- плановых объемов оказания медицинской помощи пациентам,
- показателей оценивающих финансово-экономическую деятельность,
- работу с кадрами,
- соблюдение трудовой дисциплины и требования профессиональной этики,
- надлежащее ведение документации,
- исполнение приказов и норм локально-нормативных актов госпиталя,
- соблюдения правил охраны труда, системы противопожарной безопасности,
- соблюдения антикоррупционного законодательства и защиты персональных данных, и т.п.

Показатели эффективности деятельности сопоставляются с качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности госпиталя по категориям - это выплаты с целью повышения заинтересованности в достижении качества и эффективности результатов труда.

Показатели и критерии эффективности работы:

- объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижение коллективных результатов;

- предсказуемость – работник знает и понимает, какое дополнительное вознаграждение к должностному окладу и выплатам компенсационного характера он получит по итогам своей деятельности;

- адекватность – реальная оценка трудовой деятельности каждого работника;

- своевременность- своевременное исполнение должностных обязанностей;

- прозрачность – порядок вознаграждения должен быть понятен каждому работнику.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности должны отвечать следующим требованиям:

- напрямую зависеть от уровня оцениваемого фактора в работе конкретного специалиста;

- соответствовать задачам структурных подразделений;

- на первом месте выступают показатели, характеризующие качество и эффективность медицинской помощи;

- дифференцированы по виду деятельности работника конкретной специальности и должности;

- носят объективный характер и сводят к минимуму субъективный подход к оцениванию;

- простыми и понятными в расчете.

6.24.3. Основным условием установления стимулирующих выплат является отсутствие замечаний к исполнению трудовой дисциплины и взысканий согласно трудового законодательства.

6.24.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются как по основной работе, так и по совместительству.

При совмещении должностей данные выплаты к совмещаемой должности не производятся.

6.24.5. Распределение стимулирующих выплат по показателям эффективности осуществляется комиссией 1-го и 2-го уровней, которая утверждается приказом начальника госпиталя.

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек.

Функции комиссии:

- оценивать выполнение показателей эффективности работников структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

Результаты работы комиссии 1 уровня оформляются протоколами, которые подписываются членами комиссии. Вместе с оригиналами оценочных листов, рапортами, объяснительными, служебными записками (при необходимости пояснениями) нумеруются, прошиваются, скрепляются подписью председателя и секретаря комиссии 1 уровня и передаются секретарю комиссии 2-го уровня.

Заседание комиссии 1-го уровня должно проводиться ежемесячно не позднее чем за 2 дня до заседания комиссии 2-го уровня.

В госпитале создаются комиссии 1 уровня:

- подразделении бухгалтерия (состав комиссии - главный бухгалтер (или лицо, исполняющее обязанности главного бухгалтера, работник бухгалтерии, профгруппорг);
- подразделении общегоспитального медицинского персонала и аптеки (состав комиссии - заместитель начальника госпиталя по медицинской части (или лицо исполняющее обязанности заместителя начальника по медицинской части), либо заместитель начальника госпиталя по организационно-методической (или лицо исполняющее обязанности заместителя начальника госпиталя по организационно-методической работе), главная медицинская сестра госпиталя (или лицо исполняющее обязанности главной медицинской сестры госпиталя), профгруппорг;
- в подразделении общегоспитального немедицинского персонала (состав комиссии - заместитель начальника госпиталя по безопасности (или лицо, исполняющее обязанности заместителя начальника госпиталя по безопасности), начальник отдела кадров (или лицо, исполняющее обязанности начальника отдела кадров), профгруппорг);
- поликлинического, приемного, дневного стационара, отделения медицинской диагностики (оценивание деятельности врачей; среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала) состав комиссии – заведующий поликлиническим отделением (или лицо, исполняющее обязанности заведующего поликлиническим отделением), старшая медицинская сестра отделения (или лицо, исполняющее ее обязанности), профгруппорг;
- отделении физиотерапии и реабилитации состав комиссии - заведующий отделения физиотерапии и реабилитации (или лицо, исполняющее его обязанности), старшая медицинская сестра отделения физиотерапии и реабилитации (или лицо, исполняющее ее обязанности), профгруппорг;
- стационар-кардиологического, стационар 1 и 2 гериатрического отделения состав комиссии – заведующий отделением (или лицо, исполняющее его обязанности),

старшая медицинская сестра отделения (или лицо, исполняющее ее обязанности), профгруппорг;

- подразделении хозяйственно-обслуживающего персонала (в том числе пищеблок) состав комиссии заведующий хозяйством (или лицо, исполняющее его обязанности), делопроизводитель (или лицо, исполняющее его обязанности), профгруппорг.

Состав комиссии утверждается приказом начальника госпиталя. Комиссия может утверждаться для работы как на постоянной основе, так и на определенный срок.

2 уровень - центральная комиссия госпиталя - формируется из 5 и более человек: начальник госпиталя, заместителей начальника госпиталя, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, председатель профкома, заведующий хозяйством, главная медицинская сестра, лица из работников подразделения бухгалтерия (секретарь комиссии).

Состав комиссии утверждается приказом начальника госпиталя. Комиссия может утверждаться для работы как на постоянной основе, так и на определенный срок.

Комиссия 2-го уровня должна проводить заседание ежемесячно, не позднее последнего рабочего дня месяца начисления заработной платы.

Функции комиссии:

- знакомится с протоколами комиссии 1 уровня, проверяет оценивание выполнения показателей эффективности, рассматривает поданные рапорта, объяснительные работников, служебные и пояснительные записки (в которых содержатся спорные вопросы от работников по оценке критериев качества);

- принимает решение согласиться либо не согласиться с представленными протоколами и начисленными баллами работникам, установленные членами комиссии 1 уровня.

Комиссия может принимать решение по снятию или установлению баллов, независимо от критериев:

- оценивает выполнение показателей эффективности заведующих структурных подразделений госпиталя и комисионно решает о начислении им стимулирующих баллов;

-рассматривает и утверждает размер стимулирующих выплат заместителям начальника госпиталя, главному бухгалтеру на основании приказа Министерства здравоохранения об установлении руководителям государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений премии за высокие результаты работы, премии по итогам работы, премии за образцовое выполнение государственного задания.

В протоколе заседания комиссии 2-го уровня в обязательном порядке необходимо указать объем средств, направляемых на стимулирующую выплату в разрезе источников поступления средств.

Решение комиссии 2-го уровня оформляется протоколом (оформляет секретарь комиссии), который подписывается всеми членами комиссии, прошивается, нумеруется, скрепляется печатью и подписью начальника госпиталя.

По результатам рассмотрения секретарь комиссии 2-го уровня оформляет проект приказа о расчете выплат стимулирующего характера.

Протоколы с оценочными листами комиссии 1-го уровня (дополнительными материалами) и комиссии 2-го уровня по распределению стимулирующих выплат со всеми дополнительными материалами (с оригиналами - оценочных листов, рапортами, объяснительными, служебными записками, при необходимости пояснениями) в оригинале хранятся в бухгалтерии госпиталя и являются основанием для приказа начальника госпиталя о начислении и выплате стимулирующих сумм.

6.24.6. При оценивании выполнения показателей эффективности и распределении стимулирующих выплат должна быть обеспечена возможность реализации следующих принципов:

- соблюдение требований законодательства, предъявляемых к системе оплаты труда в госпитале, в том числе обеспечение минимального размера оплаты труда (МРОТ); соответствие структуры заработной платы медицинских работников по всем категориям, в том числе «дорожным картам»;
- обеспечение равной оплаты за равноценный труд;
- обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества;
- способность подстраиваться под уровень финансового обеспечения госпиталя с учетом поступления средств из разных источников;
- способность учитывать изменения на рынке труда и потребностей госпиталя в различных специалистах;
- формирование соотношения между гарантированными и стимулирующими выплатами;
- формирование у медицинских работников мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков;
- соответствие критериев для материального стимулирования медицинских работников, и прочего персонала основным целям госпиталя;
- достижения целевых показателей по заработной плате, устанавливаемыми законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

6.24.7. Стимулирующие выплаты не начисляются в отчетном периоде в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
- выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно, подтвержденных результатами служебного расследования;
- нарушения (в том числе однократного) норм Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», локально-нормативного акта «Положения об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗ РК «КРКГВВ»;

-нарушения (в том числе однократного) норм Федерального закона от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», локально-нормативного акта госпиталя «Положения о коммерческой тайне»;

-нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны, подтвержденной результатами служебного расследования;

-грубом нарушении правил противопожарной безопасности (с причинением материального ущерба так и без) имуществу госпиталя, пациентам, работникам госпиталя, а также третьим лицам;

-при расторжении договора по п. 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

-нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам, работникам госпиталя;

-в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;

-иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя, с учетом мнения профкома.

6.24.8. Начальник госпиталя имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей начальника госпиталя, главного бухгалтера снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией, трудовым договором;

- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности; правил противопожарной безопасности; санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструментария;

- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной тайны, разглашения коммерческой тайны;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

6.24.9. Механизмы распределения стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям, кроме заместителей начальника госпиталя и главного бухгалтера госпиталя, в госпитале осуществляются на основе балльной оценки.

При расчете стоимости балла применяется пропорция 4/3,5/3/2/1,5/1,25:

-заведующий поликлиническим отделением врач – акушер-гинеколог, заведующий отделением медицинской диагностики – врач-рентгенолог, заведующий отделением физиотерапии и реабилитации – врач – физиотерапевт, заведующий отделением дневного стационара – врач – невролог, заведующий стационар-кардиологическим отделением врач – кардиолог, заведующий гериатрическим отделением- врач – гериатр - (4);

-заведующий клиничко- диагностической лаборатории- врач клинической лабораторной диагностики, заведующий аптекой –провизор - (3,5);

-врачи всех специальностей и направлений, бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по расчету с сотрудниками, бухгалтер по финансовому учету,

экономист по финансовой работе, экономист, кассир, главная медицинская сестра, специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, документовед, инженер, секретарь руководителя, старший системный администратор, системный администратор, юрисконсульт, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, контрактный управляющий, специалист по закупкам, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, биолог, делопроизводитель, провизор - (3);

-средний медицинский персонал, инструктор по лечебной физкультуре рентгенлаборанта, заведующий складом, шеф-повар, техник по метрологии, техник, администратор, повара, учетчик, агент по снабжению, медицинский психолог, медицинский регистратор, медицинский дезинфектор, медицинский статистик - (2);

- младший медицинский персонал (младшие медицинские сестры по уходу за больными, санитары, сестры-хозяйки, кастелянша) - (1,5);

- прочий персонал, кроме указанных выше-(1,25).

Например, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

$$32 \text{ физ. лица} \times 3 = 96$$

Максимальное количество баллов, которое может получить работник в госпитале, например, 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено работниками госпиталя, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц и повышающих коэффициентов в пропорции 4/3/2/1,5 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре: $96 \times 10 \text{ баллов} = 960 \text{ баллов}$.

Аналогично с остальными категориями работников госпиталя:

Например, максимальное общее количество баллов, которое могут получить заведующие отделением, заведующие кабинетами - $4 \times 4 \times 10 = 160$ баллов; врачи, начальник отдела кадров, шеф-повар, главная медицинская сестра, заведующий хозяйством - 2500, средний медицинский персонал и прочие - 1000, младший медицинский персонал - 1290.

Максимальное общее количество баллов составит:

$$160 + 2500 + 1000 + 1290 = 4950 \text{ баллов.}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 1 980 000,00 руб., стоимость одного балла по госпиталю определяется как, отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

$$1\,980\,000,00 / 4\,950 \text{ баллов} = 400 \text{ руб.}$$

Для определения максимальной выплаты на одного работника полученная стоимость одного балла по госпиталю умножается на соответствующий коэффициент пропорции 4/3,5/3/2/1,5/1,25 и на максимальное количество баллов (10 баллов).

Оценка эффективности деятельности работников госпиталя составляет не более 10 баллов.

6.24.10. Сумма стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников госпиталя зависит от суммы фонда оплаты труда по учреждению, а также объема средств на указанные выплаты определяется размерами, обеспечивающими доведение уровня заработной платы работников до уровня установленного приложением 3 к постановлению Совета Министров Республики Крым от 29.10.2014 года № 424 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты»), достижения целевых показателей по выплате заработной платы, изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Крым» с учетом положений постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года № 973, соблюдая дифференциацию в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Сумма балла стимулирующих выплат зависит от суммы фонда оплаты труда и определяется исходя из финансово-экономического положения госпиталя ежемесячно. Утверждается приказом начальника госпиталя на основании протокола заседания комиссии не позднее чем за два дня до окончания текущего месяца. В состав комиссии входит начальник госпиталя, заместители и главный бухгалтер.

Стоимость балла может быть, как единой для всех работников госпиталя, так и установлена по каждой категории отдельно.

6.24.11. Периодичность выплат стимулирующего характера ежемесячно – 1 раз в месяц в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.24.12. Начисление и выплата стимулирующих по уволенным работникам производится в день прекращения договора вместе с выплатой окончательного расчета.

В данном случае стимулирующая выплата начисляется по месяцу предшествующему увольнению, за фактически отработанное время.

6.24.13. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

6.24.14. Согласно приложению № 3 приведены показатели по критериям эффективности деятельности работников согласно штатного расписания госпиталя.

6.24.15. Показатели и критерии эффективности деятельности работников госпиталя могут меняться в зависимости от специфики работы, с учетом показателей, характеризующих объем и качество выполняемой работы. При этом необходимо учитывать, что у врачей и среднего медицинского персонала размер стимулирующей выплаты зависит в основном от индивидуальных показателей их деятельности (характеризующие лечебно-диагностический процесс). Для заведующих отделений и старших медицинских сестер используются критерии, позволяющие оценивать деятельность отделения в целом.

6.25. В ГБУЗ РК «КРКГВВ» могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты в соответствии с утвержденным перечнем согласно законодательства Российской Федерации, Республики Крым, локально-нормативных актов госпиталя в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

6.26. Порядок и условия распределения средств от иной приносящей доход деятельности, направленной на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и приказами начальника госпиталя.

7. Материальная помощь.

7.1. Материальная помощь – это выплата социального характера, которая может производиться работодателем в пользу работников. Она не зависит от результатов деятельности сотрудника, выплачивается при возникновении каких-либо ситуаций у работника и при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь работникам оказывается за счет средств всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

7.3. Единовременная выплата материальной помощи производится:

7.3.1. В случае смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;

7.3.2. При рождении ребенка;

7.3.3. При оформлении опекунов, усыновления, попечительства на ребенка (детей) в возрасте до 18 лет;

7.3.4. При заключении впервые брака;

7.3.5. В случае получения увечья или иного причинения вреда здоровью работнику;

7.3.6. В случае причинения значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

7.4. Один раз в календарном году материальная помощь может предоставляться при наличии экономии фонда оплаты труда следующим категориям работников:

7.4.1 матери (отцу) - одиночке, воспитывающему ребенка (детей) до 18 лет;

7.4.2 имеющим ребенка (детей) - инвалида(-ов) в возрасте до 18 лет;

7.4.3 имеющим статус многодетного родителя, с которым проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет;

7.5. Один раз в календарном году материальная помощь в размере одного должностного оклада может быть предоставлена работнику госпиталя на оздоровление к ежегодно оплачиваемому отпуску от 14 календарных дней при наличии заявления.

7.6. Один раз в календарном году материальная помощь может быть предоставлена работнику госпиталя на иные социальные нужды, связанные с трудной жизненной ситуацией и тяжелым материальным положением.

7.7. Материальная помощь оказывается работникам, не находящимся на испытательном сроке.

7.8. Основанием выплаты материальной помощи является приказ начальника госпиталя или лица, исполняющего его обязанности, изданный на основании личного заявления работника, приложенных к заявлению документов (в случае необходимости), при наличии денежных средств, указанных в пункте 7.2 настоящего положения и при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.9. В исключительных случаях, в связи с тяжелым состоянием здоровья и/или особо сложным материальным положением, материальная помощь, по решению начальника госпиталя, может быть предоставлена работнику, находящемуся на испытательном сроке.

7.10. К заявлению о материальной помощи на основании, указанных в пункте 7.3. настоящего положения, необходимо предоставить:

- к заявлению по пункту 7.3.1- копию свидетельства о смерти, документы, подтверждающие степень родства (срок подачи заявления – 2 месяцев со дня смерти);
- к заявлению по пункту 7.3.2 – копию свидетельства о рождении (срок подачи заявления – 3 месяца со дня рождения);
- к заявлению по пункту 7.3.3 – копию документа, подтверждающего оформление опекуна, усыновления, попечительства (срок подачи заявления – 3 месяца со дня оформления документов опекуна, усыновления, попечительства);
- к заявлению по пункту 7.3.4 – копию свидетельства о заключении брака, ксерокопия страниц паспорта, свидетельствующих о заключении брака (срок подачи заявления – 3 месяца со дня регистрации брака).

7.11. С заявлением о материальной помощи по основаниям, указанным в пункте 7.4 настоящего Положения, необходимо предоставить документы, подтверждающие отнесение работника к соответствующей категории.

Для п. 7.4.1 – копию свидетельства о рождении ребенка, удостоверяющую отсутствие одного из родителей или справку, датированную годом подачи заявления (в случае, если в свидетельстве указаны оба родителя).

Для п. 7.4.2. – копию о рождении ребенка, копию документа, подтверждающего у ребенка статус «ребенок-инвалид» на момент подачи заявления.

Для п. 7.4.3. – копии свидетельств о рождении детей и документ, подтверждающий статус многодетного родителя.

7.12. С заявлением о материальной помощи по основаниям, указанным в пункте 7.3.5. и 7.3.6. настоящего Положения, необходимо предоставить документы, подтверждающие наличие у работника сложной жизненной ситуации: дорогостоящее лечение работника или его детей (в возрасте до 18 лет), связанное с тяжелыми заболеваниями, стихийные бедствия, форс-мажорные обстоятельства, связанные с противоправными действиями третьих лиц и иные обстоятельства, которые работник не может самостоятельно преодолеть и/или оригиналы платежных документов, подтверждающих расходы работника.

7.13. Материальная помощь по основанию, указанному в пункте 7.6. настоящего Положения, предоставляется на основании представления непосредственного руководителя работника ГБУЗ РК «КРКГВВ».

7.14. Приказы об оказании материальной помощи издаются на основании заявлений работников ГБУЗРК «КРКГВВ».

7.15. Заявление с положительной визой начальника поступает в отдел кадров для формирования приказа - в течение одного рабочего дня с момента получения заявления.

7.16. Материальная помощь предоставляется в срок до истечения 1 (одного) месяца со дня подачи заявления при наличии финансовой возможности госпиталя.

7.17. Основанием для отказа в предоставлении материальной помощи является:

- непредставление либо неполное предоставление работником полного перечня документов, предусмотренных пунктами 7.10 - 7.12 настоящего Положения;
- отсутствие финансовой возможности в течение срока предоставления материальной помощи в п.7.16. настоящего Положения.

7.18. Отказ в предоставлении материальной помощи не лишает права заявителя на подачу нового заявления в текущем календарном году.

8. Начисление и выплата заработной платы.

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные начальником госпиталя.

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного коллектива, работник отдела кадров и передаются в бухгалтерию.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

8.6. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации в:

- наличной форме в кассе учреждения;
- безналичной форме, путем перечисления на банковский счет работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами для перечисления денежных средств передается в бухгалтерию самостоятельно.

8.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

В случае дополнительных начислений и выплат работнику за соответствующий период могут быть добавлены виды начислений по оплате труда.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 136 Трудового кодекса. (Форма расчетного листка приведена в Приложении №4 к приказу).

Расчетный листок выдается работникам 1 раз в месяц, в день выплаты заработной платы за 2 половину месяца, при его получении на руки ставится личная подпись в Журнале учета выдачи расчетных листков,

8.8. Сроки выплаты заработной платы: выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц (согласно ст. 136 Трудового кодекса).

Заработная плата за первую половину месяца работникам выплачивается не позднее 15 числа текущего месяца без учета стимулирующих выплат, за фактически отработанное время.

Заработная плата за вторую половину месяца работникам выплачивается не позднее 30 числа текущего месяца с учетом стимулирующих выплат.

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

Работникам, принятым на работу в первой половине месяца, зарплата впервые выплачивается 15 числа текущего месяца. Работникам, принятым во второй половине месяца, зарплата впервые выплачивается 30 числа текущего месяца.

8.9. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время.

8.10. Заработная плата за декабрь в порядке окончательного расчета может выплачиваться досрочно до 30 декабря на усмотрение учредителя и начальника госпиталя при наличии необходимых финансовых средств на счетах.

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

Работодатель производит удержания из заработной платы в соответствии с нормами ст.137, 138 Трудового кодекса РФ, Налогового кодекса.

8.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику либо иному лицу по доверенности работника, заверенной начальником госпиталя либо нотариально.

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

8.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы.

9. Заключительные положения

9.1. Начальник и главный бухгалтер ГБУЗРК «КРКГВВ» ответственны за своевременность исчисления размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения. В настоящее положение могут быть внесены дополнения и изменения, согласно действующего законодательства.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Т а б е л ь № _____
учета использования рабочего времени

за период с 1 по _____ г.

КОДЫ
0504421
Форма по ОКУД
Дата
по ОКПО
Номер корректировки
Дата формирования документа

Учреждение
Структурное подразделение
Вид табеля

(первичный - 0; корректирующий - 1, 2, и т.д.)

Фамилия, имя, отчество			Учетный номер		Должность (профессия)	Числа месяца																															Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36	37																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
1			2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

Ответственный
исполнитель

(должность)

Исполнитель

(должность)

(расшифровка подписи)

(расшифровка подписи)

Отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля

Исполнитель

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

" " 20__ г.

Таблица обозначений в таблице учета использования рабочего времени

(ОКУД 0504421):

Код обозначения	Наименование показателя
А	Неявка на рабочее место с разрешения администрации учреждения
Б	Временная нетрудоспособность сотрудника, включая по причине беременности и родам
В	Выходные дни и нерабочие праздничные нерабочие
Г	Исполнение государственных обязанностей
К	Служебные командировки
КВ	Фактическая занятость работников, работающих в отделении с зараженными новой коронавирусной инфекцией.
Н	Работа в ночное время
О	Очередные и дополнительные оплачиваемые отпуска
ОВ	Донорские дни отдыха
ОР	Отпуск по уходу за ребенком
П	Дни прогулов
С	Часы сверхурочной работы
НВ	Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)
НН	Неявка по невыясненным обстоятельствам (до выяснения обстоятельств)
ОВ	Дополнительные выходные дни (с сохранением заработной платы)
ОУ	Отпуск учебный
ВУ	Повышение квалификации с отрывом от работы
РП	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни
У	Выходные по учебе
Ф	Фактическая занятость

Таблица №1: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по подразделению **бухгалтерия: бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по расчету с работниками, бухгалтер по финансовому учету, экономист по финансовой работе, экономист, кассир.**

Таблица №2: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников: **главная медицинская сестра общегоспитального медицинского персонала.**

Таблица №3: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **-медицинский статистик общегоспитального медицинского персонала.**

Таблица №4: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников **общегоспитального медицинского персонала - медицинской сестры диетической.**

Таблица №5: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников **общегоспитального медицинского персонала - медицинский дезинфектор.**

Таблица №6: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников – **медицинского психолога общегоспитального медицинского персонала.**

Таблица №7: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **специалиста гражданской обороны общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №8: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **заведующего складом (продовольственным и промышленным) общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №9: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **специалиста по охране труда общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №10: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по **документовед - общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №11: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **инженер–энергетик общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №12: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **секретарь руководителя общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №13: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **техник по метрологии общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №14: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **техник общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №15: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **старший системный администратор, системный администратор общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №16: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **юрисконсульт общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №17: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **инженер общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №18: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **контрактный управляющий общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №19: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **специалист по закупкам общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №20: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **начальник отдела кадров общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №21: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **специалист по кадрам общегоспитального немедицинского персонала.**

Таблица №22: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **заведующего поликлиническим отделением госпиталя.**

Таблица №23: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **врачей (врач-терапевт, врач-невролог, врач-офтальмолог, врач-хирург, врач-оториноларинголог, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог терапевт) поликлинического отделения.**

Таблица №24: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **старшей медицинской сестры приемного отделения, поликлинического отделения, отделения медицинской диагностики, отделения физиотерапии реабилитации.**

Таблица №25: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **среднего медицинского персонала (медицинская сестра, медицинская сестра перевязочной) приемного отделения, поликлинического отделения, отделения медицинской диагностики.**

Таблица №26: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **младшей медицинской сестры по уходу за больными стационаров, приемного отделения, поликлинического отделения, отделения медицинской диагностики рентген кабинета, отделения физиотерапии и реабилитации.**

Таблица №27: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников **санитара (санитарки) стационаров, поликлинического отделения, отделения медицинской диагностики, клинико-диагностической лаборатории.**

Таблица №28: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **среднего медицинского персонала -медицинский регистратор- поликлинического отделения.**

Таблица №29: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **администратор поликлинического отделения.**

Таблица №30: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **среднего медицинского персонала-медицинская сестра стерилизационной- поликлинического отделения.**

Таблица №31: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя – **заведующего отделением медицинской диагностики - врач-рентгенолог.**

Таблица №32: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя – **заведующего клинико-диагностической лаборатории – врач клинической лабораторной диагностики.**

Таблица №33: Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников госпиталя – **заведующего отделением физиотерапии и реабилитации – врач – физиотерапевт.**

Таблица № 34: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **врач - (врач- эндоскопист, врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач клинической лабораторной диагностики, биолога клинико-диагностической лаборатории) отделения медицинской диагностики.**

Таблица №35: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **среднего медицинского персонала –медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) клинико-диагностической лаборатории отделения медицинской диагностики; рентгенлаборанта рентгенкабинета отделения медицинской диагностики.**

Таблица №36: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя – **среднего медицинского персонала – медицинской сестры функциональной диагностики отделения медицинской диагностики.**

Таблица №37: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя – **заведующего отделением физиотерапии и реабилитации**

Таблица №38: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя - **врачей отделения физиотерапии и реабилитации (врач-физиотерапевт, врач по лечебной физкультуре).**

Таблица №39: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя– **среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата) по физиотерапии отделения физиотерапии и реабилитации.**

Таблица №40: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности - **среднего медицинского персонала - медицинской сестры (медицинского брата) по массажу отделения физиотерапии и реабилитации**

Таблица №41: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **среднего медицинского персонала - инструктор по лечебной физкультуре отделения физиотерапии и реабилитации.**

Таблица №42: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя - **заведующий отделения (дневного стационара – врач-невролог, стационара – врач –кардиолог, врач –гериатр).**

Таблица №43: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **врачей дневного стационара и стационара (кардиологического, гериатрических отделений) – врач – терапевт; врач-кардиолог; врач – гериатр; врач –стажер; врач-терапевт.**

Таблица №44: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **старшая медицинская сестра стационаров.**

Таблица №45: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **средний медицинский персонал дневного стационара и стационаров отделений (медицинская сестра процедурной, медицинская сестра палатная (постовая).**

Таблица № 46: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **врача-трансфузиолога стационар 2 гериатрического отделения.**

Таблица №47: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя - **врачей – анестезиологов-реаниматологов стационар кардиологического отделения.**

Таблица №48: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **сестра-хозяйка стационар кардиологического, гериатрических отделений.**

Таблица №49: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **заведующий аптекой-провизор.**

Таблица №50: Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **провизор аптеки.**

Таблица №51: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя – **санитарка (аптеки).**

Таблица №52: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **водителя автобуса, водителя легкового автомобиля хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №53: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **делопроизводителя, администратора, агента по снабжению, вахтера, гардеробщика хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №54: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **слесаря-сантехника хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №55 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №56 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **кастелянши хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №57 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **лифтера хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №58 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **электромеханик связи хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №59 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **подсобного рабочего, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №60 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **пищеблока - шеф-повара хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №61 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **пищеблока – поваров хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №62 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **кухонного рабочего хозяйственно-обслуживающего персонала.**

Таблица №63: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по категориям работников **прочий персонал – уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий хозяйственно-обслуживающего персонала**

Таблица №64: Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя **заведующего хозяйством хозяйственно-обслуживающего персонала.**

к Приказу № 17 от «17» 01.2022г.

Организация

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц и год начисления)
Ф.И.О. сотрудника (Табельный номер сотрудника)

Организация:
Подразделение:

К выплате:

Должность:
Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплач ено	Сум ма	Вид	Перио д	Сумм а
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оклад по часам						НДФЛ		
Надбавка за категорию						Профсоюзные взносы		
Надбавка за выслугу лет						Удержание по исполнительному документу		
Надбавка за вредность						Выплачено:		
Стимулирующая выплата по стоимости балла						Выплата заработной платы за первую половину месяца (№ и дата ведомости)		
Доплата за совмещение, исполнение обязанностей						Выплата в межрасчётный период (№ и дата ведомости)		
Совмещение (сумма_часы)						Выплата заработной платы (№ и дата ведомости)		
Надбавка за интенсивность труда %								
Надбавка за ведение военного учета								
Региональная выплата								
Больничный								
Больничный за счет работодателя								
Материальная помощь								
Материальная помощь, не облагаемая налогами								
Материальная помощь при рождении ребенка								
Пособие по уходу за ребенком до полутора лет								
Пособие по уходу за ребенком до трех лет								
Отпуск основной								
Дополнительный отпуск								
Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)								
Компенсация отпуска								
Отпуск за свой счет								
Отпуск по беременности и родам								
Отсутствие по болезни (больничный еще не закрит)								
Курсы повышения квалификации								
Командировка								
Оплата за дни сдачи крови и ее компонентов								
Стимулирующая выплата								
Стимулирующая выплата (сумм)								
Месячная премия (сумма)								
Оплата работы в праздничные и выходные дни								
Доплата за работу в праздники и выходные								
Доплата за работу в праздничные дни								
Доплата за переработки при суммированном учете рабочего времени								
Оплата сверхурочных часов								
Доплата за работу в ночное время								
Надбавка за ненормированный рабочий день								
Надбавка увеличение объема работы								
Совмещение (сумма)								
Оплата времени кормления ребенка								
Премия за высокие рез-ты работы на основании выполн. Показ. и критериев эффективности работы учр.								
Стимулирующая по Covid, постановлению								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей

Таблица № 1 Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя по подразделению бухгалтерия: бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по расчету с работниками, бухгалтер по финансовому учету, экономист по финансовой работе, экономист, кассир

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1.Надлежащее выполнение трудовых обязанностей, согласно должностной инструкции.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	3,0
2. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации, достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, сметы, расчеты, др.)	Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
3.Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	2,0
4.Отсутствие обоснованных жалоб, со стороны работников госпиталя на надлежащее исполнение трудовых обязанностей при взаимодействии с работниками госпиталя, соблюдение этики в общении.	Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя.	Приказы и локально-нормативные акты по госпиталю исполняются своевременно и надлежащим образом Имеется замечания качеству или срокам исполнения, приказов по госпиталю, нарушения в соблюдении норм локально-нормативных актов госпиталя	2,0 0,0
Всего баллов:	Отсутствие жалоб	1,0
Подписи:	Наличие жалоб	0,0
	Отсутствуют нарушения	2,0
	Наличие нарушений	0,0
		10,0

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, подтвержденных результатами служебного расследования;
3. нарушения (в том числе неоднократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКТГВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКТГВ»;
4. нарушения (в том числе неоднократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКТГВ» «Положение о коммерческой тайне»;
5. грубым нарушением правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а так же третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
6. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
7. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
8. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
9. иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.

Таблица № 2 Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников
главная медицинская сестра общегоспитального медицинского персонала

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Наилучшее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация управленческой работы в госпитале (среднего и младшего медицинского персонала), в том числе контроль за соблюдением средними медицинскими работниками по учреждению норм этики и деонтологии, правил внутреннего трудового распорядка, исполнительской дисциплины.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	2,0
	Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
2. Наличие дефектов в работе по результатам проверок комиссий госпиталя, вышестоящих и контрольных надзорных органов в сфере трудовой функции	Отсутствуют дефекты	2,0
	Наличие дефектов	0,0
3. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации и управленческой документации согласно трудовым обязанностям. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты и др.)	Отсутствие нарушений	2,0
	Наличие нарушений	0,0
4. Регистрация случаев по госпитально несоблюдению требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения, дезинфицирующих средств.	Отсутствие нарушений	1,0
	Наличие нарушений	0,0
6. Наличие случаев внутрибольничных инфекций в госпитале, связанные с нарушением санэпидем режима.	Отсутствие нарушений	1,0
	Наличие нарушений	0,0
7. Наилучшее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Отсутствие нарушений	1,0
	Наличие нарушений	0,0
8. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталу, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя	Отсутствие нарушений	1,0
	Наличие нарушений	0,0
9. Кол-во баллов		10,0
10. Подпись		

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи, подтвержденных результатами служебного расследования;
3. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВ»;
4. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
5. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВ» «Положение о коммерческой тайне»;
6. грубым нарушением правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, а также грубым нарушением правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
7. при расторжении договора по п.5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
10. иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.

Таблица № 3 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя - медицинский статистик общегоспитального медицинского персонала

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Надлежащее выполнение трудовых обязанностей: своевременный сбор и представление статистической информации, соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	3,0
2. Отсутствие замечаний к качеству предоставления отчетности. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты и др.)	Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	3,0 0,0
4. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	2,0 0,0
5. Кол-во баллов		10
6. Подпись		

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

- при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
- выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи;
- нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКТБВ»;
- нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
- нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение о коммерческой тайне»;
- грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
- при расторжении договора по п.5. - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
- в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
- иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.

Таблица № 4 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников общегоспитального медицинского персонала - медицинской сестры диетической.

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Соблюдение режима дня по современному приему пищи пациентов госпиталя, обеспечиваемых без расхождения с порядком дня	Замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	1,0
2. Обоснованные жалобы пациентов на несоответствие лечебного стола заболеванию	Имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
3. Наличие установленных нарушений санитарно-гигиенических условий, правил приёмы и хранения продуктов, температурных режимов холодильного оборудования, забора суточных проб	Отсутствие жалоб	1,0
4. Наличие в отчетном периоде внутрибольничных инфекции (острых кишечных заболеваний), связанные с приемом пищи из пищеблока госпиталя	Наличие жалоб	0,0
5. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации, достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.)	Отсутствие нарушений	2,0
6. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антитеррористического законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Наличие нарушений	0,0
7. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя	Отсутствие нарушений	1,0
8. Кол-во баллов	Наличие нарушений	0,0
9. Подпись	Отсутствие нарушений	10,0

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

1. при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
2. выявления фактов взыскания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи, подтвержденных результатами служебного расследования;
3. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКТБВ»;
4. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
5. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне», ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение о коммерческой тайне»;
6. грубым нарушением правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
7. при расторжении договора по п. 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
9. в случаях предоставления недостоверной информации локально-нормативными актами госпиталя;
10. иных случаях, установленных действующими локально-нормативными актами госпиталя.

Таблица № 5 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников общегоспитального медицинского персонала - медицинский дезинфектор

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Качественное приготовление, и правильное использование, хранение, учет согласно норм действующего законодательства дезинфекционных растворов	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	2,0
	Исполняются не добросовестно, имеются со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
2. Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации. Полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.). Ведение документации на выполнение всех дезинфекционных работ.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют	2,0
	Исполняются не добросовестно, имеются со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя	0,0
3. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Отсутствие нарушений	2,0
	Наличие нарушений	0,0
4. Отсутствие фактов несвоевременного проведения дезинфицирующих мероприятий	Отсутствие нарушений	2,0
	Наличие нарушений	0,0
5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя.	Отсутствие нарушений	2,0
	Наличие нарушений	0,0
6. Кол-во баллов		10,0
7. Подпись		

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
2. выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи;
3. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;
4. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
5. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне»; ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ» «Положение о коммерческой тайне»;
6. - грубому нарушению правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьих лиц и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
7. при расторжении договора по п.5.- 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
- 10 в иных случаях, установленных действующими локально -нормативными актами госпиталя.

Таблица №6 Критерии начисления стимулирующих баллов - стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников
ГОСПИТАЛЯ – медицинского психолога общегоспитального медицинского персонала

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Проведение профилактических мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и сохранение психического и психосоматического состояния здоровья пациентов. - Функциональная диагностика - Психодиагностическая работа по требованию лечащих врачей - Индивидуальные психокоррекционные и психопрофилактические мероприятия - Групповые психокоррекционные и психопрофилактические мероприятия	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя отсутствуют. Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	2,0
2. Факты ятрогенных осложнений, связанных с психодиагностическими, психокоррекционными, реабилитационными и психопрофилактическими мероприятиями, проведенными медицинским психологом	Исполняются не должным образом, имеются замечания со стороны проверяющих органов и уполномоченных лиц госпиталя, руководства госпиталя. Наличие обоснованных жалоб пациентов	0,0
3. Качественное, своевременное ведение медицинской документации (на бумажном и электронном носителях), согласно действующего законодательства ЛНА госпиталя: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, информации, служебной переписки согласно трудовой функции	Отсутствие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами	2,0
4. Соблюдение норм и правил этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб пациентов и работников о нарушении норм этики и деонтологии, с учетом результатов рассмотренных специальной комиссией. Отсутствие обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи (выполнение диагностических назначений)	Наличие нарушений, установленных уполномоченными лицами госпиталя, проверяющими органами	0,0
5. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и иных локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Отсутствие нарушений, жалоб	2,0
6. Соблюдение сроков исполнения приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя	Наличие нарушений, жалоб	0,0
6. Кол-во баллов		10,0
6. Подпись		

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

1. при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
2. выявления фактов взыскания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставленную в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи;
3. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКГВВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКГВВ»;
4. нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
5. нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне»;
6. грубом нарушении правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам и без причинения материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу (госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
7. при расторжении договора по п.5. - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
9. в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
10. иных случаях, установленных действующими локально -нормативными актами госпиталя.

Таблица № 7 Критерии начисления стимулирующих баллов – стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников госпиталя специалиста гражданской обороны общегоспитального неспециализированного персонала.

Наименование показателя	Значение показателя и его отклонения	Значение показателя в баллах
1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей согласно должностной инструкции: организация и поддержание в готовности технических средств управления, связи и оповещения гражданской обороны, качественная разработка планов и выполнение планов гражданской обороны, своевременное выполнение мероприятий по ГО.	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют	2,0
2. Организация подготовки проведения командно-штабных учений по ГО.	Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя	0,0
3. Качественное, своевременное ведение документации по вопросам ГО: полнота, качество и соблюдение сроков оформления документации, предоставления отчетов, предоставления информации; достоверность предоставляемой информации (письма, отчеты, расчеты, др.); ведение служебной переписки по вопросам ГО	Исполняются добросовестно, замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя отсутствуют	2,0
4. Надлежащее соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм противопожарной безопасности, правил и норм охраны труда, правил и норм техники безопасности, антикоррупционного законодательства РФ и локально-нормативных актов госпиталя, санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение правил этики в общении.	Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя	0,0
5. Своевременное и надлежащее исполнение приказов по госпиталю, исполнение и соблюдение норм локально-нормативных актов госпиталя, соблюдение сроков исполнения документов, установленных резолюциями руководства госпиталя.	Исполняются не добросовестно, имеются замечания со стороны проверяющих органов и руководства госпиталя	0,0
6. Кол-во баллов		10,0
7. Подпись		

Выплата стимулирующего характера не выплачивается в полном объеме:

- при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в виде выговора;
- выявления фактов взимания денежных средств с пациентов госпиталя за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи;
- нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение об обработке и защите персональных данных работников и пациентов ГБУЗРК «КРКТБВ»;
- нарушения (в том числе однократного) врачебной тайны;
- нарушения (в том числе однократного) норм ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне»; ЛНА ГБУЗРК «КРКТБВ» «Положение о коммерческой тайне»;
- грубым нарушением правил противопожарной безопасности (при причинении материального ущерба имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя, а также третьим лицам, если будет служебным расследованием установлено, что грубое нарушение правил противопожарной безопасности могло реально нанести ущерб имуществу госпиталя, пациентам госпиталя, работникам госпиталя и третьим лицам) и здоровью и жизни людей;
- при расторжении договора по п.5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка повлекшее за собой материальный ущерб учреждению, пациентам госпиталя, работникам госпиталя;
- в случаях предоставления недостоверной информации в отчетной документации;
- иных случаях, установленных локально-нормативными актами госпиталя.