



Министерство здравоохранения
Республики Карелия

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

от «25» декабря 2018 года

№ 1938

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв»

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв», находящегося в ведении Министерства здравоохранения Республики Карелия.

2. Руководителю государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв» (далее – Учреждение):

2.1. При подготовке локальных нормативных актов по оплате труда руководствоваться Положением, утвержденным настоящим приказом.

2.2. Ознакомить работников Учреждения с настоящим приказом под личную роспись.

2.3. Учесть, что заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.5. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками Учреждения в связи с введением Положения, утвержденным настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Заместителя Министра здравоохранения Республики Карелия Р.А. Савина.

Министр



М.Е. Охлопков

«Согласовано»

Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
здравоохранения
Российской Федерации



И.А. Смирнова

Утверждено приказом
Министерства здравоохранения Республики Карелия
от «25» декабря 2018 года № 1938

Положение об оплате труда работников
государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия
«Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, профессиям рабочих;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

1.3. Настоящее Положение носит для государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Республиканский медицинский центр мобилизационных резервов «Резерв» (далее – Учреждение) обязательный характер.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

1.7. При установлении систем оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников Учреждения или по согласованию с представительным органом работников Учреждения).

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее -

ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: бухгалтер, экономист, инженер, инженер-программист	9 890
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	12 350

2.2.2. Должностные оклады работников государственного материального резерва устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 июля 2008 года №350н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственного материального резерва». Размер должностного оклада по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Должности работников государственного материального резерва третьего уровня», в том числе: инженер по работе с материальными ценностями мобилизационных резервов	9 890

2.2.3. Оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Перечень профессий рабочих	Размер оклада, рублей
наименование профессий с 1 квалификационным разрядом: уборщик служебных помещений, уборщик территории	5 950
наименование профессий с 2 квалификационным разрядом: комплектовщик товара, подсобный рабочий, машинист котельной, слесарь-электрик	6 130

2.3. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 - доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

- районный коэффициент – 1,15;
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:
 - а) по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка;

б) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в указанных местностях, - 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

Условия применения районного коэффициента, процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и устанавливаются трудовым договором с работником.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет:

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

- при работе неполный рабочий день - одинарная часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.6. Доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) осуществляется в соответствии с пунктом 12 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ, устанавливаемая с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия по итогам работы.

4.2. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Для оценки деятельности работников Учреждения создается комиссия, в

состав которой включаются представители работодателя и представители работников Учреждения. Оценка деятельности работников Учреждения осуществляется ежемесячно, результаты оценки оформляются протоколами заседания комиссии, протоколы подписываются членами комиссии.

Предельный размер выплаты составляет 35% от оклада.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок и должна быть связана с особенностью поручаемой работнику Учреждения работы. При установлении выплаты рекомендуется учитывать следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
- внедрение и использование современных технологий и новых форм организации процесса (на период внедрения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- иное.

Указанная выплата устанавливается на период выполнения определенного дополнительного объема работы с учетом перечисленных факторов и не может превышать 3 месяцев.

Предельный размер выплаты составляет 20% от оклада.

4.4. С целью поощрения работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, год.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается за счёт средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

Порядок выплаты премии определяется локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Карелия, и трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% ниже размера оклада директора Учреждения.

5.3. Заместителю директора, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 3 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера - в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 4 настоящего Положения.