



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 12 2015 г. № 714
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Фармацевтическая деятельность»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Фармацевтическая деятельность».

Глава Республики Хакасия –
Председатель Правительства
Республики Хакасия

В. Зимин

2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Хакасия
от «18» 12 2015 г. № 714

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Фармацевтическая деятельность»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.12.2012 №1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» и определяет положения и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Фармацевтическая деятельность» (далее – учреждения).

1.2. Примерное положение включает размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда предусматривает:

всесторонний учет особенностей труда работников, включая квалификацию работников, сложность выполняемых работ, количество и качество затраченного труда;

применение гибкого подхода к политике оплаты труда, призванного обеспечить ее повышение в зависимости от конечного результата работы, в том числе за счет оптимизации штатной численности, с учетом сокращения незанятых вакансий и устранения вынужденного совместительства;

повышение качества услуг и результативности работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, подлежат включению в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Примерного положения.

2.2. При начислении заработной платы работникам учреждений производятся компенсационные и стимулирующие выплаты, применяются повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3, 4, 5 части 2 статьи 3 Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями).

2.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими профессиональными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, работников и служащих» (с последующими изменениями);

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями).

2.4. Базовый должностной оклад – рекомендуемый минимальный должностной оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размер должностного оклада каждого работника определяется с учетом повышающего коэффициента к рекомендуемому минимальному должностному окладу (базовому должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам по учреждению.

2.5. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем.

2.6. Размеры должностных окладов фармацевтических работников учреждения приведены в таблице 1.

Размеры должностных окладов служащих приведены в таблице 2.

Размеры должностных окладов для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в таблице 3.

Таблица 1

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Младший фармацевтический персонал», рекомендуемый минимальный базовый должностной оклад 3000 рублей		
Первый	Фасовщик, санитар (мойщик)	1,17
Профессиональная квалификационная группа «Специалисты со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием», минимальный базовый должностной оклад 3100 рублей		
Первый	Младший фармацевт	1,0
Третий	Фармацевт	1,71
Профессиональная квалификационная группа «Специалисты с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием», минимальный базовый должностной оклад 5038 рублей		
Первый	Провизор-стажер	1,21
Второй	Провизор, провизор-аналитик, провизор-технолог	1,27
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждения, с высшим фармацевтическим образованием (провизор)», минимальный базовый должностной оклад 6550 рублей		
Первый	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, аптечным пунктом)	1,45
Второй	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, аптекой)	1,48
Третий	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, складом)	1,54

Таблица 2

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», минимальный базовый должностной оклад 3000 рублей		
Первый	Делопроизводитель, кассир, архивариус, секретарь, экспедитор, агент по снабжению, учетчик	1,45
Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	1,55
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня», минимальный базовый должностной оклад 3100 рублей		
Первый	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам	1,57
Второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,65
Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,71
Четвертый	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория «ведущий», механик, начальник участка	1,75
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», минимальный базовый должностной оклад 4590 рублей		
Первый	Аудитор, аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор инженеры всех наименований, программист, специалист по связям с общественностью, специалист по кадрам, экономист, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, инженер по защите информации, специалист по охране труда	1,39

1	2	3
Второй	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,42
Третий	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,48
Четвертый	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	1,50
Пятый	Должности специалистов в отделах, подразделениях, отделениях, по которым установлено должностное наименование «главный, главный специалист», заместитель главного бухгалтера	1,85
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», минимальный базовый должностной оклад 6054 рублей		
Первый	Начальник отдела правового и кадрового обеспечения, начальник финансово-экономического отдела, начальник отдела информационных технологий, начальник административно-хозяйственного отдела.	1,6

Таблица 3

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», минимальный базовый должностной оклад 3000 рублей		
Первый	Курьер, уборщик территорий (дворник), рабочий по обслуживанию зданий, уборщик производственных помещений, гардеробщик, грузчик, подсобный рабочий, учетчик	1,17
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», минимальный базовый должностной оклад 3100 рублей		
Первый	Водитель автомобиля, электрослесарь 4 - 5 разрядов, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию электроустановок	1,26

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры указанных выплат определяются в соответствии со статьями 146 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В учреждении должны быть составлены и утверждены, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников), Перечни должностей работников, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается данная выплата.

3.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за 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. Выплаты устанавливаются в пределах текущего календарного года.

Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет от 20% до 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.4. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах средств, направленных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах средств, направленных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Размер стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) для работника может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер выплат:

за интенсивность и высокие результаты работы до 50% от должностного оклада;

за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада.

4.5. Показатели стимулирования работников учреждений (за исключением руководителей) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников).

4.6. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные

выплаты по итогам работы выплачиваются и по должностям, занимаемым по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.7.1. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

высокие достижения в работе;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и других программ;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

4.7.2. Выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ.

4.7.3. Выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) на основании представления руководителя структурного подразделения. Выплаты отменяются приказом руководителя учреждения при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности работника.

При выплате за качество выполняемой работы учитываются следующие показатели:

доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения;

сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;

отсутствие претензий, нареканий и замечаний к результатам выполненных работ со стороны работодателя;

ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности и их значение устанавливается локальным нормативным правовым актом.

4.9. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10 %;

от 3 до 5 лет – 15 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

свыше 10 лет – 30 %.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за выслугу лет включаются периоды работы в ГУП РХ «Ресфармация», фармацевтических учреждениях и медицинских учреждениях.

4.10. По итогам работы работникам учреждения может выплачиваться премия.

При премировании работников учитываются следующие показатели:

успешное, добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.11. При наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения может производиться премирование работников к юбилейным и праздничным датам, профессиональному празднику День медицинского работника.

5. Повышающие коэффициенты

К должностным окладам работников применяются повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклад.

5.1. Персональный повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории у фармацевтических работников.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу при наличии квалификационной категории в размерах представлены в таблице 4.

Таблица 4

Персональный повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории

Наименование	Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу	
	Специалисты с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием	Специалисты со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием
при наличии квалификационной категории		
Высшая категория	1,3	1,3
Первая категория	1,2	1,2
Вторая категория	1,1	1,1

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу при наличии квалификационной категории применяется в течение пяти лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, если специалист не прошел аттестацию на подтверждение или получение более высокой квалификационной категории, он теряет право на персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

5.2. Персональный повышающий коэффициент для специалистов с высшим профессиональным образованием, кроме специалистов с высшим фармацевтическим образованием.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу специалистов с высшим профессиональным образованием, кроме специалистов с высшим фармацевтическим образованием, может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 2.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по каждому работнику индивидуально приказом руководителя учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.3. Персональный повышающий коэффициент водителям автомобиля.

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается водителям автомобиля при наличии квалификационного класса водителя (классности) (таблица 5).

Таблица 5

Персональный повышающий коэффициент водителям автомобиля

№ п/п	Наименование	Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	Квалификационный 2 класс водителя (кроме водителей скорой медицинской помощи, отнесенных к четвертому квалификационному уровню (высококвалифицированные рабочие)	1,10
2	Квалификационный 1 класс водителя (кроме водителей скорой медицинской помощи, отнесенных к четвертому квалификационному уровню (высококвалифицированные рабочие)	1,25
3	За выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей	0,10

Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу при наличии квалификационного класса водителя (классности) суммируются по строкам 1 и 3 или 2 и 3.

5.4. Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов, работающих и проживающим в сельской местности.

К должностным окладам работников государственного бюджетного учреждения работающих и проживающих в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент 1,25.

5.5. Выплаты по повышающим коэффициентам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения составляет от 1 до 4.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 50 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентном соотношении к должностным окладам на текущий календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3.1. К компенсационным выплатам относятся:

районный коэффициент, равный 1,3, начисляется на фактический заработок;
процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30 %, начисляется на фактический заработок;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры указанных выплат определяются в соответствии со статьями 146 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Хакасия.

Стимулирование труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется соответствующим приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера определяются с учетом качественных и количественных показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размер выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителя и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности.

6.5. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10 %;
- от 3 до 5 лет – 15 %;
- от 5 до 10 лет – 20 %;
- свыше 10 лет – 30 %.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за выслугу лет включаются периоды работы в ГУП «Ресфармация», в фармацевтических учреждениях и медицинских учреждениях.

6.6. По итогам работы руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру может выплачиваться премия.

Премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера производится с учетом результатов деятельности учреждения.

Указанная премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Хакасия, а заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

6.7. При наличии экономии фонда оплаты труда по приказу Министерства здравоохранения Республики Хакасия может производиться премирование руководителя к юбилейным и праздничным датам, профессиональному празднику День медицинского работника.

Руководитель учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может принять решение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6.8. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру может устанавливаться повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 2.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует нового должностного оклада, и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

Решение об установлении руководителю учреждения повышающего коэффициента, стимулирующих выплат и их размерах принимается Министром здравоохранения Республики Хакасия в пределах утвержденного фонда оплаты труда, и является выплатой стимулирующего характера.

6.9. Учреждение ГБУ РХ «Ресфармация» относится к пятой группе по оплате труда руководителя.

7. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – Фонд оплаты труда) планируется на календарный год расчетным путем на основании первичных документов, утвержденной штатной численности и настоящего Положения.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счет средств:
республиканского бюджета Республики Хакасия;
соответствующих средств федерального бюджета, поступающих в республиканский бюджет Республики Хакасия в порядке межбюджетных расчетов;
от приносящей доход деятельности.

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:
должностные оклады работников;
повышающие коэффициенты;
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты.

7.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения государственного задания и задания за счет целевых субсидий, направляется на стимулирующие выплаты, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

7.5. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, и согласовывается с Министерством здравоохранения Республики Хакасия в пределах средств, направленных на Фонд оплаты труда учреждения.