



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08 сентября 2017 г. 449
от _____ № _____
г. Симферополь

*Об утверждении Положения
о системе оплаты труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Крым «Крымздрав»*

В соответствии со статьями 144, 147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьями 28, 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьей 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымздрав» (далее - Положение).

2. Министерству здравоохранения Республики Крым обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымздрав» в соответствии с Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего постановления.

3. Министерству здравоохранения Республики Крым:

3.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымздрав»;

3.2. Предоставить разъяснения по применению Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на

заместителя Председателя Совета министров Республики Крым
Пашкунову А. Н.

Глава Республики Крым,
Председатель Совета министров
Республики Крым

Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым –
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым



С. АКСЁНОВ

Л. ОПАНАСЮК

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного казенного
учреждения Республики Крым «Крымздрав»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымздрав», отнесенного к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым (далее - учреждение), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», и с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым и настоящим Положением.

1.3. Штатное расписание учреждения разрабатывается учреждением в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного учреждения, утверждается директором после согласования с

Министерством здравоохранения Республики Крым. Предельная штатная численность учреждения устанавливается распоряжением Совета министров Республики Крым.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования согласно таблице 1;

- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника согласно таблице 2;

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, согласно таблице 3;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, установленные действующим законодательством;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

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

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым директор учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств за

счет средств бюджета Республики Крым. При формировании годового фонда оплаты труда предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) :

- на компенсационные выплаты – не менее 20 процентов годового фонда учреждения на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

- на стимулирующие выплаты – не менее 80 процентов годового фонда учреждения на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

1.8. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждение может осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

1.9. Базовая единица устанавливается в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете учреждения, за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым, объемы которых определяются в порядке, установленном пунктом 1.7 настоящего Положения.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий

2.1. Должностной оклад директора, его заместителей, главного бухгалтера, начальников и заведующих структурных подразделений учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и суммы коэффициентов квалификации, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащих учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.4. Оклад рабочих профессий учреждения в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих устанавливается в размерах предельного уровня соответствия среднемесячной заработной платы, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных,

автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденному постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605.

Размер базового коэффициента указан в таблице 1

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования директора, его заместителей, начальников отделов, специалистов, служащих	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу квалификации (степени) «магистр», «специалист»	1,60
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Неполное высшее образование (при наличии официального подтверждающего документа)	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

2.5. Коэффициент квалификации,

Коэффициент квалификации для работников учреждения устанавливается в зависимости от квалификационной категории должности.

Коэффициент квалификации устанавливается:

- директору учреждения;
- первому заместителю директора;
- заместителям директора;
- главному бухгалтеру;
- начальникам управлений;
- заместителям начальников управлений;
- начальникам отделов;
- заместителям начальников отделов;
- специалистам всех категорий;

- служащим (кроме рабочих).

Размер коэффициента квалификации указан в таблице 2.

Размер коэффициента квалификации

Таблица 2

Основание для установления коэффициента (должность)	Размер коэффициента квалификации
Директор	1,7
Первый заместитель директора	1,65
Заместитель директора	1,6
Главный бухгалтер	1,6
Начальник управления	1
Заместитель начальника управления	0,8
Начальник отдела	0,5
Заместитель начальника отдела	0,4
Ведущий специалист (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер, специалист по закупкам и т.п.)	0,4
Специалист 1 категории (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер, специалист по закупкам и т.п.)	0,3
Специалист 2 категории (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер, специалист по закупкам и т.п.)	0,2
Специалист (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер, специалист по закупкам и т.п.)	0,15
Служащий (кроме рабочих)	0,1

2.6. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 3.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 3

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1 (директор)	1,00
Уровень 2 (первый заместитель директора)	0,85
Уровень 3 (заместитель директора)	0,7
Уровень 3 (главный бухгалтер)	0,6
Уровень 4 (начальник управления, отдела)	0,4
Уровень 4 (заместитель начальника управления, отдела)	0,3

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих профессий

3.1 Оплата труда рабочих профессий осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих в размерах, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденному постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605.

3.2. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих профессий учреждения

Таблица 4

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 146, 147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не

установлено нормативными правовыми актами Республики Крым.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым.

4.4. При введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Крым, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым.

4.7. При введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. В соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

5.2. Выплата за выслугу лет устанавливается в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 15 до 18 лет - 25 процентов;
- при стаже работы свыше 18 лет - 30 процентов.

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

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. В случаях, когда выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке, она может быть подтверждена иными документами, установленными законодательством Российской Федерации.

Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

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

Установление выплаты за стаж работы или изменение ее размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

Ежемесячная выплата к должностному окладу за выслугу лет начисляется и выплачивается работникам учреждения без учета иных надбавок и доплат одновременно с выплатой заработной платы со дня возникновения права на ее установление.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал и год.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- участие в выполнении важных и срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы утверждается приказом директора учреждения.

Порядок установления премиальных выплат закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудовой дисциплины, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью ограничены в стимулирующих выплатах.

5.5. Ограничение работнику стимулирующих выплат полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) директора учреждения с обязательным указанием причин ограничения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

5.6. Сотрудники могут быть частично или полностью ограничены в стимулирующих выплатах в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- ошибок и искажений в отчетности.

5.7. Ограничение стимулирующих выплат полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников учреждения. Решение о премировании работников принимает директор учреждения. Размер премий, выплачиваемый работникам учреждения, максимальным размером не ограничивается.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. Должностной оклад директору устанавливается в соответствии с настоящим Положением и иными нормативными актами и указывается в трудовом договоре.

6.3. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Крым в соответствии с настоящим Положением.

6.4. Компенсационные выплаты директору учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора учреждения в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера не должно превышать четырехкратного размера средней заработной платы основного персонала учреждения.

7. Выплаты социального характера

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться:

на оздоровление;

на социально - бытовые нужды;

в связи со смертью близких родственников работника учреждения на основании заявления, свидетельства о смерти при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство;

при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении.

7.2. Выплата материальной помощи производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Порядок установления выплат социального характера утверждается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

**Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым,
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым**



Л. ОПАНАСЮК