

Приложение № 6
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМ.Н.А.
СЕМАШКО»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница им.Н.А. Семашко» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.02.2019 № 85н «Об утверждении порядка формирования, условий предоставления медицинским организациям указанным в части 6.6 статьи 26 Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», и порядка использования средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для софинансирования расходов медицинских организаций на оплату труда врачей и среднего медицинского персонала», Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 с изменениями и дополнениями (далее Положение об оплате труда от 23.12.2014 №605), Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, на 2016-2018 годы, постановлением Совета министров Республики Крым от 28.11.2017 №640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда медицинскими работниками медицинских учреждений (организаций)», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями)

1.2. Оплата труда педагогических работников, работников культуры, науки и других занятых в учреждении, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Продолжительность работы по совместительству в отделениях, имеющих недостаток врачей и (или) среднего медицинского персонала более 25% может устанавливаться в объеме, превышающем половину месячной нормы рабочего времени, но не более месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

1.6. Настоящее Положение определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам,

виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам, особенности оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда включает:

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

2.2. Работникам ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно Приложению 1 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605.

2.3. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, формирует тарификационные списки.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

2.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым руководитель учреждения осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется руководителем 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. Выплата заработной платы осуществляется в первоочередном порядке в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы с интервалом в 15 календарных дней. Датой выплаты заработной платы устанавливается 15 и 30 (31) число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с

выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время (без учёта премиальных выплат).

2.8. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины Работодателя.

2.9. Работодатель обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей установленный исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 5 Положения об оплате труда от 23.12.2014 №605.

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего

функции и полномочия учредителя в соответствии с Положением об оплате труда от 23.12.2014 №605.

Показатели и критерии стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливает исполнительный орган государственной власти Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и подпунктами 6.3 - 6.8 раздела 6 Положения об оплате труда от 23.12.2014 №605.

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

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя от 1 до 6.

3.7. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждении к среднемесячной заработной плате работников учреждения устанавливается работодателем от 1 до 6, в точном соответствии с установленным исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, соотношением в трудовом договоре с руководителем учреждения.

4. Учёт рабочего времени и оплата труда отдельных категорий работников

Работодатель обязуется:

4.1. Вести суммированный учет рабочего времени в подразделениях непрерывного цикла с учётом следующих условий:

4.1.2. Установить максимальную продолжительность рабочей смены – 24 часа, для водителей автотранспортных средств – 12 часов;

4.1.3. Утвердить учетный период – календарный год, а для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни;

4.1.4. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиком в среднем за учетный период;

4.1.5. Еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. В среднем за учетный период должна быть соблюдена норма из расчета 42 часа еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ);

4.1.6. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна быть ниже или превышать нормального числа рабочих часов. Возникшая недоработка или переработка балансируется (взаимно погашается) таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в учетном периоде равнялась норме часов этого периода;

4.1.7. В норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность и т.п.);

4.1.8. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере.

По результатам подведения итогов учетного периода и определения количества часов сверхурочной работы оплата производится в следующем порядке: за первые два часа начисляется половина часовой тарифной ставки, а за все остальные — одна тарифная ставка. При расчётах используются коэффициенты 0,5 и 1,0, отражающие факт оплаты фактически отработанных в учетном периоде и уже оплаченных часов в одинарном размере.

4.1.9. Оплата труда за рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, осуществляется в соответствии с приказом главного врача, подготовленного на основании табелей и докладных записок руководителей подразделений. Обязанность по подготовке приказа возлагается на отдел кадров;

4.1.10. Согласно условий данного Положения сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

4.1.11. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком работы (сменности).

4.1.12. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

4.1.13. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

4.1.14. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

4.1.15. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

4.1.16. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем, утверждаемым уполномоченным федеральным органом исполнительной власти на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым Кодексом. Согласно ч. 2 ст. 104 ТК РФ, нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.1.17. Отработанное время учитывается с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

4.1.18. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы Форма 0504421, утвержденная Приказом Минфина России от 30.03.2015 г. № 52н (далее по тексту – табель).

4.1.19. Обязанности по ведению табеля возлагаются на руководителя структурного подразделения, другого лица, ответственного за ведение табеля в подразделении.

4.1.20. Учет рабочего времени осуществляется в таблице методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

4.1.21. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации в таблице должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, др.

4.1.22. Отметки в таблице о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т.п.).

4.1.23. Табель составляется в одном экземпляре руководителем структурного подразделения или другим ответственным лицом (в случаях, предусмотренных приказами по учреждению).

4.1.24. Включение в таблицу работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

4.2. В соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым отдельным категориям работников, перечень которых устанавливается Советом министров РК, устанавливаются дополнительные выплаты. Выплаты осуществляются за счёт средств целевых субсидий. Порядок установления указанных выплат определяется внутренними локальными актами с учётом требований действующего законодательства.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В учреждении работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.3. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются в Порядке, определяемом исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Повышение оплаты труда работников учреждения приемного отделения, характеризующиеся следующими условиями: работа с больными, находящимися, в состоянии алкогольного опьянения, сопутствующий

диагноз туберкулез – активная форма и другими инфекционными заболеваниями, гнойными ранами, асоциальный контингент, устанавливается оплату труда в повышенном размере - 25 % должностного оклада за фактически отработанное время.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

5.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается медицинским работникам, занятым оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи работникам за каждый час работы в ночное время. Оплачивается в размере 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Перечень этих подразделений устанавливается внутренними локальными актами.

5.7. Работникам, не указанным в пункте 5.6. настоящего Положения, каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

5.8. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

5.10. Повышение оплаты труда 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 повышения составляет:

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

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час

работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.11. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются:

- при пятидневном режиме до 50 % должностного оклада (оклада) от основной ставки, а также по внутреннему и внешнему совместительству.

- работникам, занятым на круглосуточных постах доплаты к должностным окладам (окладам) устанавливаются за фактически отработанное время по графику. Размер доплаты исчисляется с учетом компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и стимулирующих выплат – надбавки за наличие квалификационной категории и надбавки за выслугу лет.

Размер доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы без ограничений предельного размера.

Работникам, привлекающимся к оказанию платных медицинских услуг установление доплат осуществляется с учётом условий внутренних локальных актов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

6.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания.
- надбавка водителям за классность

6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

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

6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

6.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.
- премия к государственным и профессиональным датам;
- премия в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые пять лет);
- премия за многолетний труд в учреждении (ветеранам производства) в связи с выходом на пенсию.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу для врачей, специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности, согласно п. 6.2.1. к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605. Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, согласно п.6.2.2. к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605.

6.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях), определяется согласно Приложения 2 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605.

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

6.4. Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет приведен в приложении 3 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605.

6.5. Начисления водителям автотранспортных средств стимулирующую надбавку за классность проводится ежемесячно от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в размере:

2 класс - 10%

1 класс - 25%

6.6. Премия за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах с учетом специфики их деятельности.

6.6. При установлении работникам надбавки за интенсивность труда учитываются условия, в которых трудится работник, отражающие качественные и количественные характеристики их работы.

Порядок и условия установления надбавки за интенсивность определяются в Положении о стимулирующих выплатах. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы, перечисленные в п. 6.1.4 настоящего Положения производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положением о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, доплат за оказание услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница им. Н. А. Семашко»

6.8. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую, в том числе специализированную медицинскую помощь, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную-медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь.

Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую

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

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяются к медицинским работникам с высшим медицинским образованием, устанавливается Советом министров Республики Крым. (с 605 постановления)

7. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из следующих источников:

бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;

средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;

средств обязательного медицинского страхования (в т.ч. средства нормированного страхового запаса);

поступлений от приносящей доход деятельности.

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

7.3. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

7.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся после выплаты всех обязательных платежей, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам учреждения, а также выплат социального характера (материальную помощь) в соответствии с условиями локальных нормативных актов и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения (предоставляемых государственных услуг).