

Представитель работодателя:  
Главный врач  
Медицинской организации

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Медицинской организации

\_\_\_\_\_ *Ф.И.О.*  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ *Ф.И.О.*  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**Положение  
об оплате труда работников  
медицинской организации " \_\_\_\_\_ "**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников Медицинской организации " \_\_\_\_\_ " (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение регламентирует порядок оплаты работников Медицинской организации " \_\_\_\_\_ " (далее по тексту - Учреждение) и устанавливает систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений *субъекта РФ*.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и *субъекта РФ*, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,;
- мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

1.5. Система оплаты труда работников включает в себя:

- Минимальные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) для каждой профессиональной квалификационной группы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников по профессиям (должностям), включенным в данную группу;
- Показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада), кроме профессий рабочих;
- Оклады (должностные оклады) работников;
- Выплаты компенсационного характера;
- Выплаты стимулирующего характера.

1.6. Используемые термины и сокращения:

**Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка** – минимальный должностной оклад (оклад), ставка работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу. Рекомендуемые минимальные должностные оклады устанавливаются Департаментом здравоохранения.

**Должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат формируется от минимального должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе, увеличенной на показатель увеличения, сформированный с учетом отраслевых особенностей системы оплаты труда учреждения.

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

**Показатель увеличения минимального должностного оклада** – показатель увеличения минимального должностного оклада (оклада), ставки работника по ряду критериев, выраженный в процентах или долях от минимального должностного оклада (оклада), установленных по профессиональной квалификационной группе.

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**Выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Выплаты стимулирующего характера** – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.7. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Учреждение с введением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений **субъекта РФ**, самостоятельно формирует фонд оплаты труда на календарный год и определяет в общем объеме средств, получаемых из различных источников) в текущем году (бюджетные ассигнования, средства обязательного медицинского страхования, приносящая доход деятельность).

Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, по компенсационным выплатам, стимулирующую часть.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется для всех работников учреждения и определяется как разность между общим фондом оплаты труда учреждения и суммой фонда оплаты труда по должностным окладам и фондом оплаты труда по компенсационным выплатам, и определяется учреждением самостоятельно.

## 3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Штатное расписание учреждения разрабатывается и утверждается Главным врачом в пределах фонда оплаты труда и утвержденной Департаментом здравоохранения города Москвы структуры учреждения, при этом доля фонда оплаты труда по

должностным окладам и компенсационным выплатам распределяется в следующем соотношении:

- доля фонда оплаты труда персонала, непосредственно занятого оказанием государственных услуг (выполнением государственных работ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, технического, прочего персонала, не занятого непосредственным оказанием государственных услуг (выполнением государственных работ), устанавливается в объеме не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

3.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок устанавливаются Главным врачом на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

3.3. При установлении окладов рабочих продолжают действовать тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные Постановлением Минтруда №31 от 10.11.1992 года, а также ЕТКС по отраслям. Оплата труда рабочих сохранена на основании 8-ми разрядной тарифной сетки. Оплаты труда некоторых рабочих предусмотрена в повышенном размере при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4. При установлении окладов учитываются должности и профессии работников медицинской организации " \_\_\_\_\_ " в соответствии с нормативно - правовыми требованиями по составу профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Величина минимального должностного оклада, ставки для работников соответствующей профессиональной квалификационной группы, размеры показателя увеличения минимального должностного оклада, установленные должностные оклады работников Учреждения, занимающих медицинские, фармацевтические и прочие должности приводятся в соответствующем положении.

3.5. При формировании показателя увеличения минимального должностного оклада учитываются квалификационный уровень, наличие квалификационной категории и специфика работы медицинского персонала учреждения. Специфика работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также групп работников внутри учреждения. В зависимости от этого выделены следующие группы медицинского персонала:

- медицинский персонал хирургического профиля стационарных подразделений больницы,
- медицинский персонал стационарных подразделений больницы,
- медицинский персонал структурных подразделений больницы,
- медицинский персонал амбулаторно-поликлинических подразделений больницы.

3.6. Наличие квалификационной категории учитывается по тем медицинским должностям, для которых предусмотрено установление высшей, первой и второй категорий (подтвердившие соответствие занимаемой должности). Должностной оклад медицинскому работнику, соответствующий определенной квалификационной категории, устанавливается с даты приказа органа исполнительной власти, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория, и подтверждается наличием удостоверения, оформленного в соответствии с действующими требованиями.

3.7. Применение коэффициента квалификации для врачей - руководителей структурных подразделений производится, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

3.8. Заведующему аптекой - провизору, применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.

3.9. Главной медицинской сестре применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по любой специальности среднего медицинского персонала.

3.10. Руководителям структурных подразделений со средним медицинским образованием применение коэффициента квалификации производится при наличии квалификационной категории по специальности среднего медицинского персонала, соответствующей профилю возглавляемого подразделения.

3.11. В тех случаях, когда должностные оклады, ставки образуются в рублях и копейках, эти должностные оклады, ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

3.12. Аттестация общеотраслевых работников учреждения осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности.

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

3.14. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.15. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов, с каждым работником Учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

#### **4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ГЛАВНОГО ВРАЧА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ**

4.1. Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются ниже должностного оклада главного врача на 10%-20%.

4.2. Должностной оклад главной медицинской сестре устанавливается ниже должностного оклада главного врача на 30-50%.

4.3. С учетом условий труда заместителям главного врача, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и Приказом Департамента здравоохранения №531 от 09.06.2012 года.

4.4. Заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре Учреждения по решению Главного врача может быть установлена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки.

#### **5. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

5.1. Должностные оклады устанавливаются для следующих работников, отнесенных к ПКГ "Врачи и провизоры" 4-го квалификационного уровня:

- оперирующие врачи-хирурги всех наименований хирургических отделений (палат) в стационарах;

- врачи-анестезиологи-реаниматологи: отделений(групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров учреждения, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, отделения гравитационной хирургии крови;

- врачи-хирурги, врачи-урологи, врачи-рентгенологи: отделений рентген-ударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделения гемодиализа, врачей-хирургов отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделения переливания крови, врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре, врачей-патологоанатомов.

5.2. Условия оплаты труда и установление должностного оклада по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедших в 1-й квалификационный уровень ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", устанавливаются в том же порядке, что и для формирования должностных окладов начальников отделов, включенных в данный уровень по следующему перечню:

- начальник отдела закупок и торгов;
- начальник отдела социальных отношений и связей с общественностью;
- начальник объединенной административно-хозяйственной службы;
- начальник отдела экономического контроля и учета;
- начальник отдела комплексной защищенности учреждения;

5.3. Должностной оклад работников Учреждения по должности главных специалистов общеотраслевого характера в Учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню ПКГ "Общеотраслевые должности четвертого уровня".

5.4. Оплата труда логопедов производится с учетом продолжительности рабочего дня – 18 часов при 5-ти дневной рабочей недели. Должностной оклад логопедов устанавливается в порядке, аналогичном должностям, отнесенных к ПКГ "Должности педагогических работников 3-го уровня".

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ**

6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты **компенсационного характера:**

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе; работе в ночное время; при расширении зон обслуживания; при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), ставкам работников. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

6.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- 6.3.1. На момент введения системы оплаты труда работников Учреждения, отличной от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений *субъекта РФ*., выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем, получавшим ее ранее. При этом Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
- 6.3.2. Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплата производится в размерах, в соответствии с действующим законодательством РФ. Конкретный перечень учреждения и его подразделений, а также должностей и профессий сотрудников, работа в которых дает право работникам на повышение схемных должностных (месячных) окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, приводится в *Приложении №3*.
- 6.4. Выплаты работникам учреждения за работу в сельской местности в загородном филиале производятся в размере 25% ставки должностного оклада (за исключением санитаров).
- 6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, в том числе:
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
  - при работе в ночное время;
  - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - при сверхурочной работе.
- 6.5.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда подразделения.
- 6.5.2. Работникам Учреждения за работу в ночное время производится выплата, рассчитываемая в процентах ставки должностного оклада (рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время. Размер выплаты и перечень должностей, получающих выплату за работу в ночное время, приведены в *Приложении №4* и в Коллективном договоре больницы.
- 6.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.
- 6.5.4. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) выплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 6.5.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5.6. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы

6.5.7. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы в полуторном размере;
- за последующие часы в двойном размере.

6.5.8. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. В целях поощрения работников Учреждения при наличии ФОТ устанавливаются следующие виды выплат **стимулирующего характера при наличии экономии фонда оплаты труда:**

- стимулирующие выплаты за почетное звание;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы;
- стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы;
- премии;
- дополнительные выплаты для работников

6.7. Стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается для медицинского персонала, а также иных работников, имеющих почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия при условии их соответствия профилю учреждения и/или деятельности самого работника.

Стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица №1).

Таблица №1

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За почетное звание по профилю учреждения или деятельности работника:	
"Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения"	20%

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня подписания соответствующего Указа Президента Российской Федерации, после получения копии указанного документа от вышестоящей организации.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается по одному из них по выбору работника.

6.8. Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица №2).

Таблица №2

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника:	
за ученую степень доктора наук	20%
за ученую степень кандидата наук	10%

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня вынесения Решения Высшей аттестационной комиссии о присвоении ученой степени и предоставления оригинала диплома в отдел кадров.

6.9. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливаются со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж, в следующих максимальных размерах:

6.9.1. В размере 30% должностного оклада (ставки) по истечении первых 3-х лет и 15% - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60% должностного оклада заведующим и старшим медицинским сестрам терапевтических отделений поликлиники, а также терапевтам участковым, участковым медицинским сестрам терапевтических территориальных участков; среднему медицинскому персоналу фельдшерских пунктов.

6.9.2. В размере 30% должностного оклада (ставки) по истечении первых 3-х лет и 10% - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 40% должностного оклада врачам-терапевтам цеховых врачебных участков, среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков.

6.9.3. В размере 20% должностного оклада (ставки) по истечении первых 3-х лет и 10% - за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада всем работникам учреждения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 1 и 2 п.6.9.

6.9.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.9.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за продолжительность непрерывной работы, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

6.10. Стимулирующая выплата за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы является не только мерой материального поощрения, но и общественным признанием заслуг работника и должна служить стимулом для улучшения работы других членов трудового коллектива Учреждения.

6.10.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы рассчитываются в соответствии с показателями, изложенными в *Приложении №5* к настоящему Положению.

6.10.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и за качество и высокие результаты работы отменяются при ухудшении показателей в работе, отмеченных рапортами руководителей структурных подразделений, в приказах Главного врача.

6.10.3. Распределение фонда стимулирующих выплат за интенсивность труда, качество и высокие результаты работы, а также премиального фонда производится на основании формализованной оценки показателей интенсивности, качества и результатов работы комиссией, утвержденной приказом Главного врача.

6.11. Премияльные выплаты могут производиться:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- одновременно за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии к юбилейным и праздничным датам.

6.11.1. При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.



- 6.11.2. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
  - подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
- 6.11.3. Премирование к юбилейным датам – в связи с 50, 60, 70, 75-летием и последующими юбилейными датами каждые 5 лет, на основании рапортов руководителей структурных подразделений в размере не более должностного оклада, в соответствии с приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 04.09.2012 г. №975.
- 6.11.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

## **7. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

- 7.1. Для работников Учреждения, у которых на момент перехода на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы должностной оклад формировался с учетом повышения должностного оклада за наличие ученой степени и/или за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и продолжающих работать во вредных и/или опасных условиях труда, производится доплата до прежнего уровня должностного оклада.
- 7.2. Размер доплат работникам, которым она устанавливается, указан в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 7.3. Доплата до прежнего уровня должностного оклада устанавливается в виде фиксированной суммы и выплачивается пропорционально отработанному времени и выполняемому объему работ.
- 7.4. Указанные доплаты производятся во исполнение норм ТК РФ ст.144 и положения п.п. "и" п.33 "Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год" (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 г., протокол № 10 о сохранении заработной платы работников (без учета премий и стимулирующих выплат) при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.
- 7.5. Работодатель оказывает материальную помощь в размере, не превышающем 10 000 рублей в следующих случаях:
- похорон близких родственников (муж, жена, брат, сестра, сын, дочь, мать, отец);
  - длительной болезни сотрудников (свыше 3-х месяцев);
  - в связи со стихийными бедствиями (пожар, ограбление и т.д.) и др.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Главный врач самостоятельно разрабатывает штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и в соответствии с правилами установления лимита штатной численности, утвержденными Департаментом здравоохранения города Москвы.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (в том числе

премирование) соответствующей категории персонала учреждения за показатели интенсивности, качества и результативность в соответствии с настоящим Положением.

Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

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

Запрещена какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменений условий оплаты труда.

Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате.

Фонд оплаты труда формируется за счет средств, поступающих по каналу обязательного медицинского страхования, и, получаемых в рамках соглашений по предоставлению субсидий из бюджета учреждению на оплату труда, и за оказание платных медицинских услуг.

Ответственность за исчислением заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий сотрудникам несет главный бухгалтер учреждения.

Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет главный врач больницы.