



Министерство здравоохранения
Республики Карелия

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

от «20» мая 2019 года

№ 603

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики»

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

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики», находящегося в ведении Министерства здравоохранения Республики Карелия.

2. Руководителю государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики» (далее – Учреждение):

2.1. Организовать работу по внесению изменений в коллективный договор, локальные нормативные акты по оплате труда работников Учреждения в соответствие с настоящим приказом.

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

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

обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Первого заместителя министра здравоохранения Республики Карелия Е.Т. Кузьмичеву.

Министр



М.Е. Охлопков

«Согласовано»

Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
здравоохранения
Российской Федерации



И.А. Смирнова

Утверждено приказом
Министерства здравоохранения Республики Карелия
от «20» мая 2019 года № 603

Положение об оплате труда работников
государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия
«Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением
центральной нервной системы с нарушением психики»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение включает:

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

1.3. Настоящее Положение носит для государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики» (далее – Учреждение) обязательный характер.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

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

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Размеры должностных окладов по ПКГ:

| Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности | Размер должностного оклада, рублей |
|---|---------------------------------------|
| ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», в том числе: санитарка, сестра-хозяйка | 6 550 |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: медицинская сестра диетическая | 7 530 |
| 3-й квалификационный уровень, в том числе: медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 8 650 |
| 4-й квалификационный уровень, в том числе: медицинская сестра процедурной | 9 540 |
| 5-й квалификационный уровень, в том числе: старшая медицинская сестра | 10 630 |
| ПКГ «Врачи и провизоры» | |
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: врач-педиатр, врач-невролог, врач-оториноларинголог, врач- эпидемиолог | 14 480 |

2.2.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Размеры должностных окладов по ПКГ:

| Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности | Размер должностного оклада, рублей |
|---|---------------------------------------|
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: медицинский психолог | 14 480 |

2.2.3. Должностные оклады педагогических работников, работающих в системе здравоохранения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ:

| Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности | Размер должностного оклада, рублей |
|---|---------------------------------------|
| ПКГ «Должности педагогических работников» | |
| 1-й квалификационный уровень, в том числе: музыкальный руководитель | 8 910 |
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: социальный педагог | 10 090 |
| 3-й квалификационный уровень, в том числе: воспитатель | 10 480 |
| 4-й квалификационный уровень, в том числе: учитель-дефектолог | 11 380 |

2.2.4. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного

характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ:

| Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности | Размер должностного оклада, рублей |
|--|---------------------------------------|
| ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня | |
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: специалист гражданской обороны | 9 890 |

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

| Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности | Размер должностного оклада, рублей |
|--|---------------------------------------|
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень, в том числе: архивариус | 5 950 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий складом | 6 830 |
| 3-й квалификационный уровень, в том числе: начальник хозяйственного отдела | 7 520 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень, в том числе: инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам | 9 890 |

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

квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Перечень профессий рабочих | Размер оклада, рублей |
|--|-----------------------|
| наименование профессий с 1 квалификационным разрядом: уборщик территории | 5 950 |
| наименование профессий с 2 квалификационным разрядом: кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений | 6 130 |
| наименование профессий с 4 квалификационным разрядом: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 6 430 |
| наименование профессий с 5 квалификационным разрядом водитель автомобиля, повар | 6 570 |

2.2.7. Должностные оклады работников, должности которых не определены в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ. Размер должностного оклада:

| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
|--|------------------------------------|
| Специалист по охране труда, специалист по закупкам | 9890 |

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

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

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 20%.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения.

2.6. Минимальная доля средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера, составляет 5 процентов в общем фонде оплаты труда работников Учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

3.2. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 1 степени) - 7% от оклада (должностного оклада);
- по классу 4 (опасные условия труда) - 8% оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» размеры компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда (в абсолютном выражении) не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- районный коэффициент – 1,15;
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:
 - а) по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка;
 - б) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в указанных местностях, - 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

Условия применения районного коэффициента, процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и

устанавливаются трудовым договором с работником.

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

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

3.4.2. Выплата 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 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размеры выплат за работу в ночное время медицинским работникам составляет 30% части должностного оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Размер выплаты составляет:

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

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

3.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152

Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- а) выплата за наличие квалификационной категории;

- б) выплата, устанавливаемая с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работников;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- а) премии по итогам работы за отчетный период;

- б) за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество).

4.2. В целях стимулирования работников Учреждения, замещающих должности специалистов, к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 5% от должностного

оклада;

б) при наличии первой квалификационной категории - 10% от должностного оклада;

в) при наличии высшей квалификационной категории - 20% от должностного оклада.

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывается приказ Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия от 28 апреля 2014 года №739 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия».

Для оценки деятельности работников Учреждения создается комиссия, в состав которой включаются представители работодателя и представители работников Учреждения. Оценка деятельности работников Учреждения осуществляется ежемесячно, результаты оценки оформляются протоколами

заседания комиссии, протоколы подписываются членами комиссии.

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

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

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

Предельный размер выплаты составляет 50% от оклада.

4.5. С целью поощрения работников Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

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

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

4.6. Для создания в учреждении условий для адаптации молодых специалистов, совершенствования их практических умений (навыков), повышения престижа профессии работникам Учреждения, замещающим должности специалистов, может устанавливаться премия за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество). Предельный размер выплаты - 30% от оклада (должностного оклада). Порядок, размер и сроки установления данной выплаты утверждаются коллективным договором, локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения.

5. Условия оплаты труда главного врача Учреждения, его заместителей

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

5.2. Должностные оклады заместителей главного врача Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада главного врача Учреждения.

5.3. Заместителям главного врача Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 3 настоящего Положения.

С учетом выполнения критериев оценки результативности и качества работы, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, заместителям главного врача Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по результатам работы.

Заместителям главного врача руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

Премии по результатам работы заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. С учетом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителя Учреждения работникам могут устанавливаться надбавки:

- за наличие у работника ученой степени - до 10% от должностного оклада;
- за наличие у работника почетного звания «Народный врач» и (или) «Народный врач Республики Карелия», «Заслуженный врач Российской Федерации» и (или) «Заслуженный врач Республики Карелия», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» и (или) «Заслуженный работник здравоохранения Республики Карелия» - до 10% должностного оклада.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе.

В случае наличия у работника нескольких почетных званий надбавка устанавливается по одному из званий.

6.2. В целях привлечения молодых специалистов, решения вопроса укомплектования кадров Учреждения работнику, не имеющему стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, достаточного для установления выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в полном размере, устанавливается надбавка молодому специалисту.

Размер надбавки специалисту рассчитывается исходя из стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, необходимого для установления выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в полном размере.

6.3. Штатное расписание Учреждения утверждается главным врачом Учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Карелия и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения