Приложение

к постановлению администрации Тюхтетского района

от 04.03.2013 № 53-п

**Положение**

**об оплате труда работников МБУЗ «Тюхтетская ЦРБ»,**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МБУЗ «Тюхтетская ЦРБ», (далее - Положение), определяет условия оплаты труда работников МБУЗ «Тюхтетская ЦРБ», (далее - учреждения).

* 1. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

* 1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
  2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников.

* 1. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.
  2. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.
  3. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.8. Настоящее Положение применяется при оплате труда работников учреждения по виду экономической деятельности «Здравоохранение».

1.9. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - минимальный оклад), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2. Минимальные оклады работников учреждения

2.1. Минимальные оклады работников учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с [приложением № 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100078) к настоящему Положению.

2.2. Минимальные оклады работников учреждения, замещающих должности заместителей руководителей структурных подразделений учреждений (за исключением указанных в [пункте 4.1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100093) приложения № 1 к настоящему Положению), устанавливаются на 10-20 процентов ниже минимальных окладов работников учреждения, замещающих должности руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.4. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных окладов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения предоставляются 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 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, а также муниципальными правовыми актами Тюхтетского района (городского округа) Красноярского края к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с [приложением № 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100152) к настоящему Положению.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также 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), работникам учреждений осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

3.3.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

Работникам учреждения за работу в ночное время в размере 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи отделения скорой медицинской помощи - 100 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальным правовым актам учреждения с учетом мнения соответствующего представительного органа работников учреждения.

3.3.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе с ненормированным рабочим днем для водителей грузовых и легковых автомобилей, устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

3.3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителей учреждения и его заместителей устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «секретно», - в размере 10 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «совершенно секретно», - в размере 20 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «особой важности», - в размере 25 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов минимального оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов минимального оклада;

свыше 10 лет - 15 процентов минимального оклада.

1. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения, за исключением руководителей учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за опыт работы;

выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.1.5. Выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляются в соответствии с [приложениями №](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100065) 3-[5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100213) к настоящему Положению.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал) в зависимости от периодичности оценки, определенной в соответствии с [приложениями №](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100065) 3-[5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100213) к настоящему Положению.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла x Б i,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С 1 балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Б i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

n

С 1 балла = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б i,

i=1

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Q стим = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый квартал;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп/ Nгод,

где:

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в плановом квартале.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются учреждением с применением критериев оценки результативности и качества труда работников, предусмотренных приложениями № 3-5 к настоящему Положению, либо критериев оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренных приложениями № 3-5 к настоящему Положению, но учитывающих специфику деятельности соответствующего учреждения.

Перечень критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, используемых при осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, порядок их оценки и размеры выплат, соответствующих каждому из критериев, устанавливаются учреждением в положении об оплате труда соответствующего учреждения.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения здравоохранения с высшим и средним медицинским образованием, занимающим должности согласно приложению № 6 к настоящему Положению, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, осуществляются в соответствии с приложениями № 3-5 к настоящему Положению.

Названные выплаты работникам учреждения осуществляются при условии повышения ими квалификации по специальности, соответствующей занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет.

Названные выплаты работникам учреждений здравоохранения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение функции врачебной должности, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

Названные выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = Сб x Б ,

где:

С - размер ежемесячной выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Сб - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения за отработанный месяц;

Б - количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за предшествующий квартал.

Сб = (Qстим - Qотп) / SUM Б,

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за отчетный месяц в размере, предусмотренном на эти цели, в пределах средств, полученных учреждением за выполнение государственного задания;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

SUM Б – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников учреждения, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за предшествующий квартал.

Оценка деятельности работников с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи (далее - оценка деятельности), осуществляется комиссией по оценке деятельности работников с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи (далее - комиссия), создаваемой в учреждении (далее - организация).

Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе не менее 3 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включаются заместитель руководителя организации член представительного органа работников организации.

Оценка деятельности осуществляется ежеквартально до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценка деятельности осуществляется на основании следующих учетных медицинских документов:

учетная форма [№ 025/у-04](consultantplus://offline/ref=9E6FC87E6988D734392DA8A161535425A0741539EFCA2B0AD3F4F26A23C416D684FA5376C7912Am6d3D) «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма [№ 030/у-04](consultantplus://offline/ref=9E6FC87E6988D734392DA8A161535425A0741539EFCA2B0AD3F4F26A23C416D684FA5376C7902Cm6dCD) «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма [№ 025-12/у](consultantplus://offline/ref=9E6FC87E6988D734392DA8A161535425A0741539EFCA2B0AD3F4F26A23C416D684FA5376C79129m6dCD) «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.11.2004 № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг»;

учетная форма [№ 030-Д/у](consultantplus://offline/ref=9E6FC87E6988D734392DA8A161535425A0771732E9CA2B0AD3F4F26A23C416D684FA5376C7912Cm6d4D) «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 09.12 2004 № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка».

Результаты оценки деятельности оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается руководителем учреждения.

4.5. Специалистам учреждений осуществляется персональная выплата за работу в сельской местности в размере 30 процентов минимального оклада, установленного соответствующему специалисту.

4.6. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или одно из учреждений среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов минимального оклада, в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания соответствующего медицинского образовательного учебного заведения.

4.7. Выплаты за квалификационную категорию работникам учреждения осуществляются в соответствии с [приложением №](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100226) 7 к настоящему Положению.

4.8. Выплаты за опыт работы для работников учреждения осуществляются по следующим критериям:

непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

своевременное прохождение повышения квалификации;

[Размеры](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62867;fld=134;dst=100238) выплат за опыт работы для работников учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

4.9. Работникам учреждения осуществляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в размере 10 процентов минимального оклада.

Размер выплаты устанавливается конкретному работнику руководителем учреждения на период не более трех месяцев при исполнении работником своих функциональных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (особый режим, тяжесть, сложность, повышенные требования к качеству работ).

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.10. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году.

4.11. Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

Порядок и условия осуществления работникам учреждения выплат по итогам работы, в том числе порядок определения размеров выплаты для конкретного работника учреждения, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается учреждением в соответствии с действующим трудовым законодательством и утверждается приказом учреждения.

Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с учетом следующих условий:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- оперативность выполнения заданий без снижения качества;

- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

4.12.Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

* 1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предельными размерами не ограничиваются.

1. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100055) настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

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

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с [приложением](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100090) № 9 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается правовым актом органа местного самоуправления, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100018) настоящего Положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера предоставляются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в случае выполнения государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.8.1. Размеры и условия осуществления руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

6.8.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.8.2.1. Выплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в размере 30 процентов минимального оклада.

6.8.2.2. Выплаты за квалификационную категорию для руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением №](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100299) 7 к настоящему Положению.

6.8.2.3. Выплаты за опыт работы для руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом следующих условий:

непрерывный стаж работы в сфере здравоохранения;

своевременное прохождение повышения квалификации.

Размеры выплат за опыт работы для руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сфере здравоохранения, дающего право работнику учреждения на установление данной выплаты, устанавливаются в соответствии с [приложением](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100305) № 13 к настоящему Положению.

При наличии у руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения двух почетных званий размеры выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

6.8.3. Предоставление руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки следующих условий:

внедрение новых технологий, новых современных методов в лечебно-диагностический процесс, реабилитационных технологий;

внедрение системы мотивации и экономического стимулирования медицинских работников к повышению качества медицинских услуг;

привлечение инвестиций в учреждение;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

инициатива, новационный подход и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;

участие в конкурсах.

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

6.8.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, являющегося учредителем учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ и не могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных руководителю учреждения.

6.8.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя в соответствии с [приложением](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=62274;fld=134;dst=100385) № 14 к настоящему Положению с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам соответствующего учреждения.

6.9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом [раздела 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100053) настоящего Положения.

1. Определение размера средств, полученных учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующего учреждения

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления учреждением приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым органом местного самоуправления, являющимся учредителем учреждения, в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждения, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждением.