

Приложение № 1 к приказу № 165 - ОД  
от «09» декабря 2022 года «Об утверждении  
положений в сфере оплаты труда работников»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЦПО ГБУ РК  
«Крымский медицинский  
информационно – аналитический центр»

Л.В. Задворная

«09» декабря 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РК  
«Крымский медицинский  
информационно-аналитический

А.А. Ефремов

«09» декабря 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения  
Республики Крым  
«Крымский медицинский информационно – аналитический центр»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский медицинский информационно – аналитический центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения», Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605), Порядком определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Республики Крым, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 (с изменениями и дополнениями) (далее - Порядок определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера от 31.12.2014 № 368), с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также Уставом ГБУ РК «Крымский медицинский информационно-аналитический центр» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымский медицинский информационно-аналитический центр» (далее – учреждение).

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. В случае отмены или внесения изменений и дополнений в федеральные, региональные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда, применяется порядок, предусмотренный нормативно-правовым актом, принятым позднее.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Работникам учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются Положением об оплате труда работников от 23.12.2014 г. № 605.

2.2. Руководитель учреждения формирует штатное расписание и тарификационные списки в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работников учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовые договора.

2.8. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, с учетом доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

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

2.10. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым.

## **3. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера. Порядок определения размера заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Крым в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения (организации) устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда

руководителей. Группа по оплате труда руководителя устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения (организации), главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, иными, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, а именно:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей));

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.5. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

премия за высокие результаты работы;

надбавка за интенсивность труда;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ; премия за образцовое выполнение государственного задания;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Источником осуществления выплат стимулирующего характера руководителя является фонд оплаты труда учреждения, образованный в установленном порядке за счет средств бюджета Республики Крым, а также средств от приносящей доход деятельности.

Надбавка за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605 и Порядком определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера от 31.12.2014 № 368.

3.6. Перечень показателей и критериев для оценки эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и утверждается приказом министра здравоохранения Республики Крым.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера руководителем учреждения устанавливается самостоятельный перечень показателей и критериев для оценки результатов их деятельности и установления им размера премии за высокие результаты работы.

3.7. При установлении руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, необходимо также учитывать показатели, установленные Положением об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605 для данной категории выплаты.

3.8. Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется Комиссией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Крым, ежеквартально по выполнению показателей и критериев эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде (квартале).

3.9. Премия за высокие результаты работы руководителю по показателям эффективности деятельности учреждения, осуществляется в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат гарантированной части заработной платы всем

работникам учреждения, и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в трудовом договоре с руководителем учреждения, а также обеспечения иных показателей согласно Положению об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605, в размере, установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

3.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения устанавливается на основании персональных письменных распоряжений, приказов министра здравоохранения Республики Крым. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения, может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении.

3.11. При премировании руководителя учреждения по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей работы учреждения.

3.12. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.13. Оценка деятельности руководителя с целью определения размера премии по итогам работы осуществляется Комиссией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Крым, на основании ходатайства, представленного учреждением. Размер премии по итогам работы руководителю учреждения устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым за счет всех источников финансирования.

3.14. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителю учреждения в размере, утверждаемом приказом Министерства здравоохранения Республики Крым и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат гарантированной части заработной платы всем работникам учреждения, и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного в трудовом договоре с руководителем учреждения.

3.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым от 1 до 6 в зависимости от объема работ (сетевых показателей) учреждения на основании показателей, определенных приложением к Порядку определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера от 31.12.2014 № 368.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым от 1 до 6 в зависимости от объема работ (сетевых показателей) учреждения на основании показателей, определенных приложением к Порядку определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера от 31.12.2014 № 368.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения отражается работодателем в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору).

Средняя заработная плата по учреждению рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за год. Полученный результат делится на 12 (количество месяцев в году).

3.16. Министерство здравоохранения Республики Крым может поручить руководителю учреждения, с письменного его согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за

дополнительную оплату. Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности осуществляется путем совмещения профессии (должности).

Размер выплат за совмещение должности определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности пропорционально выполняемому объему работ.

3.17. Работа по совместительству руководителя учреждения у другого работодателя может осуществляться только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Крым.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения**

4.1. В Учреждении работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

4.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, не менее 6% (подкласс 3.1 класс 3), 8 % (подкласс 3.2 класс 3), 12% (подкласс 3.3 класс), 15% (подкласс 3.4 класс 3), 16 % (4 класс) (процентов) оклада (должностного оклада) (пп.3.3.4 п.3.3 раздела III «Оплата труда» Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, на 2022 – 2024 годы).

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, за вредные и (или) опасные условия труда, получавшим ее ранее, будет выплачиваться до проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается с оптимальными, допустимыми условиями труда, повышение оплаты труда не производится.

4.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.7. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам**

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

5.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу лет:

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

5.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу и специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы и за выслугу лет устанавливаются в соответствии с Порядком установления надбавки за выслугу лет (приложение № 3 к Положению об оплате труда работников от 23.12.2014 № 605).

5.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливается к окладу (должностному окладу) выплата стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ. Размер данных выплат определяется результативностью и качеством выполняемой работы согласно показателям эффективности деятельности с учетом установленных критериев оценки деятельности.

Оценивание показателей эффективности деятельности работников учреждения по установленным критериям оценки производится двухуровневой комиссией. Порядок оценивания предусмотрен Положением об установлении условий оценивания качества и эффективности деятельности работников ГБУ РК «КМ ИАЦ».

Показатели эффективности деятельности и критерии оценки утверждаются приказом директора учреждения, закреплены трудовым договором и могут изменяться по согласованию сторон, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации учреждения.

Порядок определения данной выплаты определен Положением об установлении условий оценивания качества и эффективности деятельности работников ГБУ РК «Крымский медицинский информационно-аналитический центр».

5.5. Премияльные выплаты работникам могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда на основании локального акта ГБУ РК «Крымский медицинский информационно-аналитический центр».

5.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.7. Максимальным размером премия не ограничена.

5.8. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

– качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

– за выполнение особо важных и ответственных разовых поручений;

– подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.9. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год) производится за:

– выполнение важных и срочных работ;

– применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

– внедрение передовых методов в работе;

– успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;

– выполнение работы вне своих должностных обязанностей;

– способность с высоким качеством квалифицированно выполнять требуемую работу при минимальном руководстве с проявлением инициативности и ответственности.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей работы.

5.10. Премирование к государственным праздникам, установленным Правительством Российской Федерации, а также профессиональным праздничным и знаменательным датам осуществляется:

– сотрудникам, стаж работы в учреждении которых превышает три и более месяцев;

– сотрудникам, не имеющим нарушений дисциплинарного характера.

5.11. Премия не выплачивается:

– работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок, не превышающий трех месяцев;

– работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;

– работникам, принятым с испытательным сроком, а также сотрудникам со стажем работы в учреждении не превышающим трех месяцев, за исключением случаев

согласования руководителем ходатайства представительного органа о премировании работников.

– работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности (объявление замечания, выговора, увольнение по соответствующей статье Трудового кодекса Российской Федерации), за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм по охране труда и пожарной безопасности, и иных производственных упущениях).

5.12. Основанием для выплаты премии является приказ работодателя при наличии финансовых средств.

## **6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

6.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается ежемесячно: за первую половину отработанного времени - 15 числа, за вторую половину отработанного времени - 30 (31) числа (в феврале – 28 (29) числа) календарного месяца.

6.2. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается работникам за фактически отработанное время с учетом компенсационных выплат, надбавки за наличие квалификационной категории и выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на его счет в кредитной организации, указанной Работником. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. При выплате заработной платы бухгалтерия обязана извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом по Учреждению с учетом мнения Первичной профсоюзной организации учреждения.

6.6. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным

месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, учреждение обязано в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

## 7. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из:

- средств, поступающих в виде субсидий из бюджета Республики Крым;
- средств, полученных в виде грантов;
- внебюджетных инвестиций;
- безвозмездных благотворительных поступлений и добровольных пожертвований;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

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

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

7.3. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества и результативности, премирование и выплаты социального характера (материальная помощь).

7.4. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые

обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

7.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине учреждения оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от учреждения и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.6. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (оргтехники).

Достижение высокого уровня работы отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

7.7. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств учреждения. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.