

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКОЕ БЮРО СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ»
МИНЗДРАВА РСО-АЛАНИЯ

г. Владикавказ

31.01.2019 г.

ПРИКАЗ № 19 «Д»

О введении «Положения
об оплате труда ...»

В целях обеспечения бесперебойной деятельности учреждения **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01.02.2019 г. «Положение об оплате труда работников ГБУЗ «Республиканского Бюро судебно-медицинской экспертизы» Минздрава РСО-Алания.
2. Ответственным за соблюдением норм данного «Положения...» назначаю главного бухгалтера РБСМЭ (Хачирова И.М.).

Начальник бюро СМЭ



А.М.Аккалаев

УТВЕРЖДЕН
на конференции работников,
Протокол № 35 «А» от 28.11.2018 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

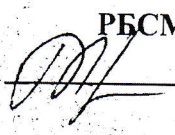
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Республиканское Бюро судебно-медицинской экспертизы» Минздрава
РСО-Алания (РБСМЭ МЗ РСО-А)

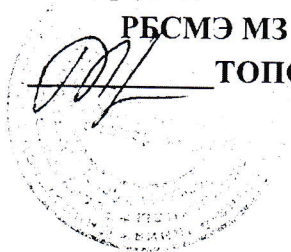
Приняты комиссией по изменению Коллективного договора от 11.12.2018 г.

1. Раздел 5 дополнить пунктом 5.1.6. следующего содержания:

«5.1.6. Доплату за работу во вредных условиях труда производить с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере: класс вредности 3.3 – 12% от должностного оклада».

2. Дополнения вступают в силу с 01.02.2019г.

Председатель профкома
РБСМЭ МЗ РСО-А

ТОПОРКОВА Е.Н.



Начальник РБСМЭ МЗ РСО-А

АККАЛАЕВ А.М.



СОГЛАСОВАНО
решением выборного профсоюзного
органа работников РБСМЭ
от 28.11.2018 г. № 35 «А»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом РБСМЭ МЗ РСО-А
от 31.01.2019 г. № 19 «Д»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Республиканское Бюро судебно-медицинской экспертизы»
Министерства здравоохранения Республики Северная Осетия - Алания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканского Бюро судебно-медицинской экспертизы» Министерства здравоохранения Республики Северная Осетия – Алания (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждения сферы здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Северная Осетия-Алания, утвержденным Приказом Минздрава РСО-Алания от 29 декабря 2017 г. № 1178 о/д, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждения и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждения и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждения», с целью обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников РБСМЭ (далее – учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя (-ей) и главного бухгалтера.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с

локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и трудовым договором.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. 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.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

При установлении систем оплаты труда работников руководитель учреждения обеспечивает:

1.10.1. Реализацию Положения строго в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.10.3. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представителя профсоюза).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения, его заместителя (-ей) и главного бухгалтера) включает в себя:

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2.1. Должностные оклады по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждения, отнесенных к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.2.2. Заведующим подразделений (кабинетов) из числа старшего медперсонала, а также старшим лаборантам подразделений и лицам из числа среднего медперсонала, ответственным за ведение отчетно-учетной документации подразделения, устанавливается надбавка в размере 10% процентов от должностного оклада при отсутствии данной должности в Приложении 1 к указанному выше Примерному положению (с целью выравнивания с имеющимися).

Применение выше указанных надбавок к должностному окладу не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.3. Должностные оклады работников учреждения, занятых в сфере здравоохранения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.2.4. Должностные оклады по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

2.2.5. Должностные оклады работников, отнесенных к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

г) выплаты за работу в отдаленных горных районах;

д) ведение отчетно-учетной документации подразделения (-ий), а именно: • книга прихода и расхода этилового спирта по подразделению; • журнал получения и расходования дезинфицирующих средств в отделении; • журнал регистрации и контроля работы бактерицидной установки; • журнал учета проведения генеральных уборок; • технологический журнал учета медицинских отходов молекулярно-генетического отделения; • журнал учета аварийных ситуаций; • журнал регистрации несчастных случаев на производстве; • журнал регистрации операций, при которых изменяется количество прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ (ледяная уксусная кислота, соляная кислота, серебро азотнокислородное, хлороформ и пр.); • тетрадь проведения занятий с медицинским персоналом отделения (ежемесячно); • оформление личных карточек сотрудников по учету выдачи средств индивидуальной защиты; • иная отчетно-учетная документация подразделения (-ий).

3.2. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Оплате подлежат рабочие места с итоговым баллом и в следующем размере:

3.1. – 4% от должн.оклада	3.2. – 8%	3.3. – 12%
3.4. – 16%	4. – 24%.	

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Работникам учреждения, деятельность которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, размеры повышения оплаты труда за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом (Приказ РБСМЭ от 10.02.2016 г. № 21д (о надбавке за работу с ВИЧ-инфицированным материалом).

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.7. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимается учреждением самостоятельно, и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного задания;
- в) выплаты за стаж работы, выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
 - надбавка за стаж работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год.

4.2. В целях стимулирования работников с высшим, средним медицинским и фармацевтическим образованием к повышению квалификации в РБСМЭ устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - **10** процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - **20** процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - **30** процентов.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Руководителям – врачам, а также заместителям руководителя – врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю деятельности учреждения.

Врачам – руководителям структурных подразделений учреждения надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) - руководителям структурных подразделений-аптек квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории на весь срок ее действия (5 лет).

4.3. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников устанавливается стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы.

Показатели эффективности и критерии деятельности работников учреждения должны характеризовать его производственную деятельность, показатели выполнения объема и качества их работы, а также соблюдение исполнительской дисциплины и кодексов профессиональной этики и деонтологии.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью потребителем предоставляемой медицинской услуги и отсутствием обоснованных жалоб.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы в учреждении сохраняются ранее установленные условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам.

4.5. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работникам учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за выслугу лет в медицинской организации в следующих размерах:

- а) от 1 года до 3 лет – 5 %;
- б) от 3 лет до 5 лет – 10 %;
- в) свыше 5 лет – 15 %.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется включать:

- а) время работы в медицинских организациях;
- б) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;

в) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);

- г) иные периоды, определяемые учреждением.

4.6. В рамках утвержденного годового бюджета работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера.

4.8. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам может назначаться и выплачиваться единовременная премия в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премии) могут осуществляться с целью поощрения работников за выполненную работу.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников:

а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

- качество оказания медицинской помощи;
- успешное и добросовестное исполнение работником иных своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);
- участие в общественной жизни учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностные оклады руководителей учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

5.4. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении к настоящему Положению.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Должностные оклады заместителя (-ей) руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере на 10 % ниже должностного оклада руководителя РБСМЭ МЗ РСО-Алания отдельным приказом по учреждению.

5.7. Заместители руководителей учреждения и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.8. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера по результатам работы учреждения за определенный период (месяц или квартал и год) производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

5.9. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (включая премии), устанавливается:

-руководителю учреждения – министром здравоохранения республики;

-заместителю (-ям) учреждения и главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Северная Осетия - Алания.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения производится на договорной основе по почасовой оплате труда:

<i>Ученая степень, почетное звание</i>	<i>Размер часовой оплаты труда от минимального размера оплаты труда (МРОТ)</i>
<i>Профессор, доктор наук, народный врач</i>	<i>15 %</i>
<i>Доцент, кандидат наук, заслуженный врач</i>	<i>10 %</i>
<i>Лица, не имеющие ученой степени</i>	<i>5%</i>

Размер почасовой оплаты труда врачей-консультантов определяется из расчета минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Законом Российской Федерации.

В ставки почасовой оплаты включена плата за отпуск.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей-специалистов, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

6.3. Оплата труда работников за счет доходов, полученных от оказания платных медицинских услуг и иных доходов, не противоречащих законодательству Российской Федерации, и осуществляется на основании Положений об оплате труда работников учреждения, утвержденных в соответствии с порядком, утвержденным законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Северная Осетия - Алания.