

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ РК «КРКПЦ»
О. Н. Лебедева
« 30 » 10 2023 г.

«Мотивированное мнение
выборного органа первичной
профсоюзной организации
учтено:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ РК «КРКПЦ»
И. С. Исаков
« 30 » 10 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Коми «Коми республиканский клинический
перинатальный центр» за счет средств, поступающих от предпринимательской
и иной приносящей доход деятельности.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Коми республиканский клинический перинатальный центр» (далее – ГБУЗ РК «КРКПЦ», учреждение) выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Источником финансирования расходов на оплату труда являются средства, поступающие учреждению от оказания платных услуг населению, по договорам со сторонними организациями, страховыми компаниями, работающими по добровольному медицинскому страхованию.

1.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.5. Плановый фонд оплаты труда хозрасчетного отделения на год формируется согласно:

- утвержденного штатного расписания хозрасчетного персонала;
- тарификационных списков работников хозрасчетного отделения;
- планируемого объема платных услуг.

1.6. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации в ГБУЗ РК «КРКПЦ» установлена сдельная система оплаты труда для работников, оказывающих платные услуги.

Фактический фонд оплаты труда основного и вспомогательного персонала ГБУЗ РК «КРКПЦ», оказывающего платные услуги, формируется в соответствии с расценкой по заработной плате, утвержденной в расчете стоимости услуги, и количества оказанных услуг за отчетный месяц.

По решению администрации Учреждения может быть установлена повременная система оплаты труда (в том числе для некоторых подразделений учреждения или некоторых категорий работников) в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Главному врачу ГБУЗ РК «КРКПЦ» за организацию работы по оказанию платных услуг может быть установлена надбавка к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением Государственного казенного учреждения Республики Коми «Центр обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Коми», утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Коми.

При определении суммы дохода от приносящей доход деятельности берутся все доходы, учтенные по статье 130 «Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат».

Выплата надбавки к заработной плате за организацию работы по оказанию платных услуг руководителю учреждения производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах установленного фонда оплаты труда при условии выполнения целевых показателей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Республики Коми, и соблюдения значения коэффициента кратности, на основании приказа по учреждению.

Сумма начисленной надбавки может быть откорректирована в сторону уменьшения с учетом изменения за отчетный период дохода в связи с возвратом средств за невыполненные услуги, оценки выполнения целевых показателей, а также по итогам анализа фактического значения коэффициента кратности среднемесячной заработной платы для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

На период временного отсутствия главного врача надбавка к заработной плате за организацию работы по оказанию платных услуг устанавливается лицу, исполняющему обязанности главного врача, на основании приказа.

1.8. Оплата труда основного персонала, непосредственно участвующего в оказании платных услуг, производится за фактически выполненные объемы в

соответствии с расценкой по заработной плате, утвержденной в стоимости услуги согласно прейскуранту, с установлением резервного фонда по оплате труда в размере 2 % от расценки по услуге.

1.9. Оплата труда вспомогательного персонала (административно-управленческого, общепольничного медицинского и немедицинского персонала) вводится с целью возмещения затрат труда работников, способствующих развитию платных услуг, и повышению материальной заинтересованности в расширении объема оказываемых услуг в учреждении.

К общепольничному персоналу относятся медицинский и немедицинский персонал, косвенно принимающий участие в оказании платных услуг.

К административно-управленческому персоналу относятся: заместители главного врача, главный бухгалтер, главная акушерка, начальники отделов, заведующий хозяйственным отделением.

При расчете стоимости услуг, оказываемых на платной основе, плановый фонд оплаты труда вспомогательного персонала, определяется в соответствии с утвержденным штатным расписанием хозяйственного отделения на год. Расчет фонда оплаты труда производится по тарификационным спискам, составленным в соответствии с действующим приказом о порядке проведения тарификации, и включается в стоимость услуги в виде накладных расходов.

Ежемесячный фонд оплаты труда вспомогательного персонала формируется на основании расценки по заработной плате вспомогательного персонала, заложенной в стоимость каждой услуги, с установлением резервного фонда оплаты труда в размере 2 % от расценки по услуге.

Распределение ежемесячного фонда оплаты труда на выплату заработной платы вспомогательному персоналу производится по коэффициенту трудового участия и зависит от количества отработанных дней по табелю учета рабочего времени с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты учреждения не более 40 процентов.

Коэффициенты трудового участия работников, относящихся к административно-управленческому, общепольничному медицинскому и немедицинскому персоналу, утверждаются приказом главного врача.

2.0. В связи со спецификой оказания сервисных немедицинских услуг и дополнительной медицинской услуги по родам, работники, занятые оказанием этих услуг, премируются по итогам месяца в пределах суммы утвержденной расценки по заработной плате в стоимости услуги. Размер премиальных выплат за дополнительные медицинские услуги по родам и за сервисные услуги персоналу, участвующему в оказании услуг, оформляется приказами по учреждению.

2.1. За оказание медицинской помощи аттестованным сотрудникам силовых ведомств, не имеющим полиса ОМС, оплаченным по договорам по тарифам ОМС, оплата труда работникам производится в виде премии по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие), за исключением оплаты труда за медицинские услуги, которые оплачены по прейскуранту платных услуг.

Оплата труда персонала подразделений, оказавших медицинские услуги по прейскуранту платных услуг, производится за фактически выполненные объемы в соответствии с расценкой по заработной плате, утвержденной в калькуляции

стоимости услуги согласно прейскуранту, в соответствии с пунктами 1.8-1.9. Положения.

При оплате медицинской помощи аттестованным сотрудникам по тарифам ОМС фонд премиальных выплат формируется исходя из доли по оплате труда в стоимости медицинской услуги, установленной в учреждении, но не более 50 % от установленного по ОМС тарифа на услугу по стационарной помощи и 70 % - по амбулаторно-поликлинической помощи, и фактического количества оказанных услуг.

За оказанные услуги в дневном стационаре, в том числе ЭКО, оплата труда работникам производится по фактически выполненным объемам в соответствии с расценкой по заработной плате, утвержденной в калькуляции стоимости услуги согласно прейскуранту платных услуг, в соответствии с пунктами 1.8-1.9. Положения.

На оплату труда вспомогательного персонала (административно-хозяйственного, общепольничного медицинского и немедицинского персонала, отделения санитарной обработки и обслуживания) направляется до 40 % от фонда оплаты труда, рассчитанного за оказанные объемы медицинских услуг за отчетный период (в соответствии со структурой планового фонда оплаты труда по учреждению).

Далее фонд распределяется на фонд оплаты труда стационарных подразделений и параклинических лечебно-вспомогательных подразделений.

Сумма, направляемая на премирование конкретного стационарного подразделения, зависит от количества оказанных услуг этим подразделением.

Размер премиальных выплат параклинических лечебно-вспомогательных подразделений рассчитывается согласно доли планового фонда оплаты труда параклинических подразделений в структуре планового фонда оплаты труда учреждения.

В случае, когда структурное подразделение не оказывало медицинской помощи аттестованным сотрудникам силовых ведомств, не имеющим полиса ОМС, то премиальные выплаты работникам этого отделения не производятся.

Рассчитанный таким способом, размер средств на премиальные выплаты по каждому структурному подразделению указывается в приказе по учреждению и заносится в программу по начислению заработной платы.

По конкретному работнику премия устанавливается за фактически отработанное время за отчетный период – за отработанные часы, отдельно по основной работе и внутреннему совместительству по каждому месту работы, (применяются часы работы по основному источнику финансирования – ФОМС, бюджет).

Премия назначается отдельно по основной работе и внутреннему совместительству по каждому месту работы, на которое работник принят по трудовому договору, и определяется в зависимости от фактически отработанного времени, качества и количества выполняемой работы и других условий труда.

В связи с тем, что премия устанавливается по итогам работы за определённый отчетный период, при прекращении трудового договора (по основному месту работы, внутреннему совместительству, внешнему

совместительству) до окончания отчетного периода начисление премии не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, являются приложением № 1 к данному Положению.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется Комиссиями 1 и 2 уровня, действующими на основании Положения о комиссии по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ».

Максимальные размеры коэффициентов трудового участия по категориям работников указаны в приложении № 2.

Конкретные размеры КТУ работнику устанавливаются на основании решения Комиссии Учреждения, принятого по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке, определенном разделом 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» положения «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования».

Конкретные размеры указываются в протоколе по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» Комиссией 2 уровня и заносятся в программу по начислению заработной платы.

Порядок определения размера премии за лечение аттестованных сотрудников:

рассчитывается фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов по формуле:

$КТУ_{\text{факт.}} = КТУ / Нвр. \times Фвр.$ где,

КТУ – установленный коэффициент трудового участия исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы;

КТУ факт. - фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов;

Нвр. - норма рабочего времени в часах, установленная за расчетный период для работника;

Фвр. – фактически отработанное работником рабочее время в часах;

КТУ фактическое рассчитывается отдельно для основной работы и совместительства.

1. собирается сумма всех фактических КТУ по всем работникам структурного подразделения - МБ.

2. рассчитывается стоимость 1 коэффициента по формуле:

$СОБ = ФОТ_{\text{пр}} / МБ$, где

СОБ – стоимость 1 коэффициента;

ФОТ пр. – фонд премиальных выплат за лечение аттестованных сотрудников **структурного подразделения;**

МБ – сумма всех фактических КТУ (КТУ_{факт.}) по всем работникам **структурного подразделения** по всем местам работы (основное место, внутреннее и внешнее совместительство).

3. определяется сумма премиальной выплаты на каждого сотрудника отдельно для основной работы и совместительства по формуле:

ПВ = СОБ x КТУ факт., где

ПВ - премия по работнику (по основной работе и/или совместительству).

СОБ – стоимость 1коэффициента;

КТУ факт. - фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов;

При прекращении трудового договора (по основному месту работы, внутреннему совместительству, внешнему совместительству) с сотрудником до окончания отчетного периода (квартал, полугодие), за который производится начисление премии, премия такому сотруднику не устанавливается.

Премия не распределяется главному врачу учреждения.

Суммы премиальных выплат относятся к расходам на оплату труда и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

таблица № 1

Коэффициенты трудового участия по категориям работников для расчета премиальных выплат за лечение аттестованных сотрудников

Категории работников	Коэффициент (КТУ)
Заместители главного врача, главная акушерка, главный бухгалтер	15
Заведующие отделений	12
Врачи, эмбриологи, провизор	10
Старшие акушерки, медицинские сестры, лаборанты, ответственные МГК и КДЛ	8
Акушерки, медицинские сестры, медицинские статистики	6
Медицинские дезинфекторы	5
Санитарки	4
Санитарки (мойщицы) прочего (немедицинского) персонала	4
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня - начальник отдела информационных технологий, начальник лекарственного отдела, начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе, начальник отдела государственного заказа, заместитель главного бухгалтера, начальник ОСОиО	10
специалисты (служащие 3-го уровня), в т.ч. бухгалтер, психолог, экономист, юрисконсульт, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист в сфере закупок	8

служащие 2 - го уровня 3-й квалификационного уровня, в т.ч. техник, начальник административно-хозяйственного отделения, заведующий производством (шеф-повар); специалисты (служащие 3-го уровня), в т.ч. инженер, специалист по охране труда, программист	6
служащие 1 - го уровня, в т.ч. агент по закупкам, делопроизводитель, секретарь, архивариус, статистик, сестры-хозяйки, кастелянши служащие 2 - го уровня, в т.ч. администратор, заведующий хозяйством,	5
прочий административно-хозяйственный персонал, осуществляющий трудовую деятельность по профессиям рабочих	4

2.2. В связи с выполнением определенной работы, связанной с организацией оказания платных услуг, устанавливается заработная плата за счет средств от оказания платных услуг следующим работникам:

- старшими акушерками, старшими медицинскими сестрами отделений ЦОРЗП, КДО, ОФД, ОВРТ, заведующему лабораторией - врачу-лабораторному генетику и ответственному фельдшеру-лаборанту лаборатории МГК, заведующему консультативно-диагностическим отделением - врачу-акушеру-гинекологу за следующие виды работ: составление графиков работы, табелей учета рабочего времени, ведение учета оказанных услуг, ведение учета ТМЦ, медикаментов;

- работникам центра охраны репродуктивного здоровья подростков – заведующему отделением ЦОРЗП, администраторам, заведующей хозяйством - за организацию работы по оказанию платных услуг, составление статистических данные, обеспечение хозяйственной деятельности отделения и т. д.

Выплата заработной платы указанным работникам осуществляется за счет создания фонда оплаты их труда из фонда оплаты труда отделения: в ЦОРП, лаборатории МГК и в КДО фонд создается в размере 5 %, в ОФД и ОВРТ в размере 1 % от расценки по заработной плате, заложенной в стоимость каждой услуги, оказанной отделением. По решению отделения сформированный таким образом фонд распределяется на оплату труда вышеперечисленных работников.

2.3. Работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут производиться выплаты поощрительного характера, в том числе:

2.3.1. Единовременное премирование, которое устанавливается по итогам выполнения особо важных, срочных и ответственных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы.

Премияльные выплаты могут быть установлены за выполнение следующих видов работ:

- внедрение новых технологий диагностики и лечения;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

- участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, в том числе участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, научно-исследовательские работы (публикация статей в журналах, сборниках, выступление на научных конференциях, стендовые доклады);

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

Установление премиальной выплаты производится на основании ходатайства заведующего отделением, руководителя структурного подразделения, заместителя главного врача, курирующего соответствующее отделение. Конкретные размеры премиальных выплат работникам Учреждения устанавливаются по итогам заседания комиссии по единовременному премированию и оформляются приказом главного врача. Регламент работы комиссии определяется утвержденным Положением о комиссии по единовременному премированию работников ГБУЗ РК «КРКПЦ».

2.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам может производиться и по другим основаниям в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера производится за счет средств резервного фонда оплаты труда и в пределах утвержденного фонда оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения при наличии средств могут выплачиваться единовременные выплаты, в том числе материальная помощь, согласно разделу XII Коллективного договора.

Размер материальной помощи руководителю Учреждения определяется с учетом Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением Государственного казенного учреждения Республики Коми «Центр обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Коми, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Коми.

Кроме того, работникам по письменному ходатайству коллектива отделения, заведующего отделением или старшей медицинской сестры (акушерки) отделения, а также по письменному заявлению самого работника может предоставляться материальная помощь в следующих случаях:

а) многодетным матерям, в связи с трудным материальным (социальным) положением;

б) работникам, находящимся на продолжительном лечении, в случае тяжелого заболевания.

Единовременные выплаты и материальная помощь не учитывается при определении размера заработной платы работника в целях ее сравнения с МРОТ.

2.7. Работники хозрасчетного отделения несут материальную ответственность за дефекты в оказании медицинских услуг, в соответствии с Положением о порядке оценки качества медицинской помощи, оказываемой в ГБУЗ «КРКПЦ» на платной основе.

2.8. Положение является локальным нормативным актом, утверждается главным врачом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

2.9. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, производятся с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

3.0. Текст настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

3.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2023 года.

Приложение № 1
К Положению о порядке и условиях
предоставления платных медицинских
услуг населению в ГБУЗ РК «КРКПЦ»

**Положение о порядке оценки качества медицинской помощи,
оказываемой в ГБУЗ РК «КРКПЦ» на платной основе.**

Настоящее Положение устанавливает на основе единых организационных и методических принципов порядок контроля качества медицинских услуг, оказываемых на платной основе.

Объектом контроля является медицинская помощь, представляющая собой комплекс профилактических, лечебно-диагностических и реабилитационных мероприятий, проводимых по определенной технологии с целью достижения конкретных результатов.

Контроль объема и качества работы осуществляется на следующих уровнях:

- заведующими отделений;
- заместителями главного врача по экспертной работе, по акушерско-гинекологической помощи;

Клинико-экспертная комиссия учреждения.

В течение месяца заведующие отделениями проводит экспертизу 100 % законченных случаев стационарного лечения, и не менее 25 % амбулаторных карт пациентов. Экспертиза проводится в соответствии с Положением о внутреннем контроле качества и безопасности медицинской деятельности в ГБУЗ РК «КРКПЦ», утвержденным приказом руководителя.

Перечень возможных дефектов в работе и размеры уменьшения оплаты медицинских услуг:

№ п/п	Возможные дефекты в работе	Размер уменьшения оплаты
I. Ненадлежащее оказание медицинской помощи.		
1.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение необходимых диагностических и (или) лечебных мероприятий, а также выполнение непоказанных мероприятий, не повлиявших на состояние пациента.	До 50 % от оплаты услуги.
2.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение необходимых диагностических и (или) лечебных мероприятий, а также выполнение непоказанных мероприятий, повлекшее за собой ухудшение состояния пациента.	До 100 % от оплаты услуги.
3.	Нарушение медицинских	По расчету ПР (от 10 % до 50 %

	технологий (невыполнение стандарта оказания медицинской помощи) без ущерба пациенту.	от оплаты услуги)
4.	Непрофильная госпитализация больного	До 100 % от оплаты услуги
5.	Случаи осложнения в результате непрофессионально выполненных врачебных или сестринских манипуляций, операций, в том числе релапаротомия.	До 100 % от оплаты услуги
6.	Запущенные случаи с онкозаболеваниями	100 % оплаты услуги
7.	Необоснованное назначение лекарственных средств, а также не подтвержденное записью в амбулаторной карте или в истории болезни.	До 50 % от оплаты услуги
8.	Неисполнение локальных нормативных актов ГБУЗ РК «КРКПЦ»	До 50 % от оплаты услуги
9.	Дефекты ведения медицинской документации, препятствующие проведению экспертизы объема и качества медицинской помощи (нечитабельный подчерк и др.)	До 10 % от оплаты услуги
II. Ограничения доступности медицинских услуг для пациента		
1.	Взимание платы за медицинские услуги по ОМС, счет за которые одновременно выставлен страховщику.	Возврат необоснованно полученных средств плательщику в сумме 100 % необоснованно полученной суммы медицинским учреждением.

При наличии в одном и том же случае оказания медицинской помощи по двум и более основаниям для частичной или полной неоплаты медицинских услуг применяется только одно наиболее существенное (влекущее больший размер недоплаты), т. е. суммирование размера недоплаты не производится.

ЛИСТ СВЕДЕНИЙ О СОГЛАСОВАНИИ ПОЛОЖЕНИЯ
об оплате труда работников ГБУЗ РК "КРКПЦ", за счет средств, поступающих
от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Разработчик:

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам
должность, подразделение


подпись


расшифровка подписи

Согласовано:

Главный бухгалтер
должность, подразделение


подпись


расшифровка подписи

Заведующий хозрасчетным
отделением
должность, подразделение


подпись


расшифровка подписи

Заместитель главного врача
по кадрам
должность, подразделение


подпись


расшифровка подписи

Заместитель главного врача по ЭВ



Гресь А.И.

25.10.2023 г.

ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр»

ОБРАЩЕНИЕ

О предоставлении мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации

Уважаемый Игорь Сергеевич!

В соответствии со статьей 372 ТК РФ направляю Вам на рассмотрение:

- проект Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК "Коми республиканский клинический перинатальный центр" за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности., вступающее в действие с 1.12.2023 г..

Внесены изменения в связи с изменением наименования учреждения и структурных подразделений.

Главный врач



О.Н. Лебедева

30.10.2023 г.

вернуть отмен

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР»**

КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӖЗЛЫСЬ ДЗОНЬВИДЗАЛУН ВИДЗАН КАНМУ
СЬӖМКУД УЧРЕЖДЕНИЕ «КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ КЛИНИЧЕСКОЙ
ПЕРИНАТАЛЬНОЙ ШӖРИН»

П Р И К А З

от 02 НОЯ 2023

№ 01-01-105-02

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики
Коми «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за
счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей
доход деятельности**

В связи с переименованием учреждения и отдельных подразделений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с 1.12.2023 г.
2. Заместителю главного врача по экономическим вопросам А.И. Гресь, заместителю главного врача по кадрам И.Л. Клембовской, и.о. главному бухгалтеру Е.Ю. Боталовой применять Положение в работе.
3. Заместителю главного врача по кадрам И.Л.Клембовской ознакомить работников учреждения с Положением под подпись.
4. Делопроизводителю А.Р. Подоровой ознакомить с приказом лиц, указанных в приказе.

Главный врач



О. Н. Лебедева

С приказом ознакомлены:

Исп. Гресь Анна Ивановна, заместитель главного врача по экономике

