



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
Хабаровского края

ПРИКАЗ

Июль *ИМ.* № 6

г. Хабаровск

Г Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края.

2. Руководителям краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края:

1) организовать работу по приведению локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждении (положений об оплате труда работников, коллективных договоров, локальных нормативных актов), в соответствие с настоящим приказом в срок до 1 ноября 2024 г.;

2) в срок до 1 января 2025 г. в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, заключить с работниками дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора в части изменения условий оплаты труда.

3. Управлению делами и координации деятельности министерства здравоохранения Хабаровского края направить копию приказа:

1) в течение трех рабочих дней со дня принятия в правовой департамент Губернатора Хабаровского края для государственной регистрации;

2) в течение пяти календарных дней со дня государственной регистрации в министерство цифрового развития и связи Хабаровского края для официального опубликования;

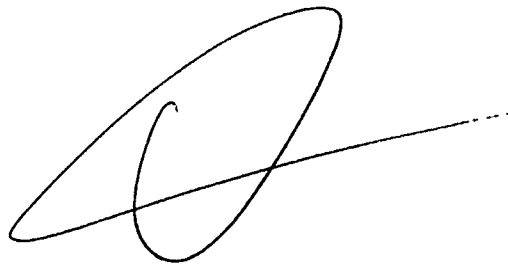
3) в течение десяти календарных дней со дня государственной регистрации для размещения на официальном сайте министерства здравоохранения Хабаровского края;

4) в течение семи календарных дней после дня первого официального опубликования в электронном виде в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области с указанием сведений об источниках официального опубликования приказа;

5) в течение трех календарных дней со дня принятия в прокуратуру Хабаровского края.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением пункта 1, вступающего в силу с 1 января 2025 г.

И.о. министра

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line extending to the right.

С.Г. Мальцев

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
здравоохранения
Хабаровского края
от 1 ноября 2024 г. № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений,
подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края (далее – учреждения).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также настоящим Положением.

1.4. Системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях края, утверждаемого Правительством Хабаровского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях

края, утверждаемого Правительством Хабаровского края;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, принимаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Настоящее Положение для краевых государственных казённых учреждений здравоохранения края носит обязательный характер.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника за месяц или за норму труда, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах объема финансовых средств на оплату труда на очередной финансовый год за счет соответствующих источников финансирования.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. 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.

1.14. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Условия осуществления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Правительством Хабаровского края¹, работникам устанавливаются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю), за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

¹ Постановление Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края"

условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается повышенный размер оплаты труда путем установления надбавки к окладу.

3.3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Конкретные размеры надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями и перечень должностей работников, которым она предусмотрена, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

3.3.3. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.4. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Хабаровского края.

3.4.1. К заработной плате работников учреждений выплачивается районный коэффициент в следующих размерах:

за работу в районах Крайнего Севера:

в Охотском муниципальном округе - 1,7;

в Аяно-Майском районе - 1,5;

за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (районы: Амурский, Ванинский, Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, имени Полины Осипенко, Солнечный, Советско-Гаванский, Тугуро-Чумиканский, Ульчский, город Комсомольск-на-Амуре) - 1,5;

за работу в южных районах Дальнего Востока (районы: Вяземский, имени Лазо, Нанайский, Хабаровский; Бикинский муниципальный округ; город Хабаровск) - 1,3.

3.4.2. К заработной плате работников учреждений выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

3.5. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.1. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается:

– в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

– в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7.1. Работа, выполняемая работником в порядке совместительства в установленный для него выходной день по основной работе, оплачивается в одинарном размере.

3.7.2. 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.

3.8. Работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени.

3.8.1. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

3.8.2. В каждом из дней учетного периода длительность рабочего времени может меняться, увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели или предоставлением выходного дня по графику в любой день недели.

3.8.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается

исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в государственных учреждениях системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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.

3.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации².

4. Условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом положений Приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", рекомендаций Минздрава России от 4 сентября 2014 г. № 16-3/10/2-6752 "О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты труда медицинских работников":

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - надбавка за высокие результаты работы.
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ.
- 3) премии по итогам работы:

² Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (вместе с "Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны").

Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н "О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (вместе с "Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны").

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

4.2.1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2.2. Единовременная премия.

4.3. Выплаты стимулирующего характера должны устанавливаться работникам по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников, разрабатываемых в государственных учреждениях с учетом методических рекомендаций, утвержденных министерством здравоохранения Хабаровского края³.

В положениях об оплате труда, разрабатываемых в краевых государственных казенных учреждениях здравоохранения края, должны быть определены порядок и условия осуществления каждого вида выплат стимулирующего характера.

4.4. Разработка показателей и критериев оценки деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера должны применяться демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.6. Работникам государственных казенных учреждений устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

4.6.1. Медицинским и фармацевтическим работникам (врачи, провизоры, средний медицинский персонал, фармацевты) при наличии:

- второй квалификационной категории – 5 процентов;
- первой квалификационной категории – 10 процентов;

³ Распоряжение министерства здравоохранения Хабаровского края от 5 ноября 2014 г. № 1297-р "Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края"

– высшей квалификационной категории – 15 процентов.

4.7. С целью поощрения за общие результаты труда работникам государственных казенных учреждений выплачивается премия по итогам работы.

4.7.1. Условия ее выплаты, критерии оценки итогов работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

4.9. Работникам государственных казенных учреждений выплачивается единовременная премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, а также к профессиональному празднику – Дню медицинского работника. Конкретные размеры единовременной премии и условия ее выплаты в государственном учреждении устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления.

4.11. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

4.12. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливается в абсолютном значении и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя краевого государственного казенного учреждения установлен распоряжением министерства здравоохранения Хабаровского края от 8 октября 2015 г. № 1175-р "Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера,

главной медицинской сестры (акушерки) краевого государственного учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Хабаровского края".

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных казенных учреждений здравоохранения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусмотрены разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного казенного учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда государственного казенного учреждения.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного казенного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. В положениях об оплате труда, разрабатываемых в краевых государственных казенных учреждениях здравоохранения края, должны быть определены порядок и условия осуществления каждого вида выплат стимулирующего характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка государственного учреждения, коллективным или трудовым договором.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению
об оплате труда работников краевых
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству здравоохранения
Хабаровского края

ОКЛАДЫ
работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края,
по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Наименование должности	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень, в том числе	медицинский статистик	27 100
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1.2.1.	2-й квалификационный уровень, в том числе	врач-специалист <1>, провизор-технолог, провизор-аналитик	44 650
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1.3.1.	1-й квалификационный уровень, в том числе	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета) ¹	48 350

1	2	3	4
2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
2.1.1.	1-й квалификационный уровень в том числе	агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь, статистик, экспедитор	26 700
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.2.1.	1-й квалификационный уровень в том числе	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник по метрологии, художник	27 100
2.2.2.	2-й квалификационный уровень в том числе	заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	28 250
2.2.5.	5-й квалификационный уровень в том числе	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка)	29 950
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
2.3.1.	1-й квалификационный уровень		31 000

1	2	3	4
	в том числе	аналитик, бухгалтер, документовед, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, инженер, инженер по защите информации, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, переводчик, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, эксперт, юрисконсульт	
2.3.2.	3-й квалификационный уровень		31 000
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
2.3.3.	4-й квалификационный уровень		31 150
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
2.3.4.	5-й квалификационный уровень		31 950
		главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
2.4.1.	1-й квалификационный уровень		32 950
	в том числе	начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела охраны труда, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник юридического отдела	

1	2	3	4
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
3.1.1.	1-й квалификационный уровень		22 550
	в том числе	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер водопроводного хозяйства; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; осмотрщик гидротехнических сооружений; садовник; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
4.2.1.	1-й квалификационный уровень		25 900
		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4.2.2.	2-й квалификационный уровень		26 000
		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4.2.3.	3-й квалификационный уровень		26 700
		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

1	2	3	4
	4-й квалификационный уровень		30 050
4.2.4.		наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-м – 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные и ответственные (особо ответственные) работы	
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н		
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
5.1.1.	2-й квалификационный уровень		29 350
	в том числе	дизайнер, редактор, художественный редактор	
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н		
6.1.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
6.1.1.	2-й квалификационный уровень		27 950
	в том числе	специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	
7.2.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
7.2.1.	1-й квалификационный уровень		32 000
	в том числе	помощник начальника штаба гражданской обороны	
7.2.2.	3-й квалификационный уровень		36 850
	в том числе	начальник штаба гражданской обороны (объекта народного хозяйства)	

¹Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению
об оплате труда работников краевых
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству здравоохранения
Хабаровского края

ОКЛАДЫ
работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края, не включенных в профессиональные квалификационные группы

	Наименование должности	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1	техник-энергетик, подсобный рабочий	22 550
2	печатник; специалист по охране труда	27 100
3	оператор контактного центра; техник-программист	27 100
4	системный администратор; специалист по закупкам; графический дизайнер интерфейсов; специалист отдела медицинской статистики, анализа и прогнозирования; специалист отдела мониторинга и анализа регионального сегмента ЕГИСЗ; специалист отдела экономической статистики; экономист по планированию; специалист отдела мониторинга и аналитической работы; специалист отдела организационного, правового сопровождения и кадровой работы; специалист отдела мониторинга государственных программ и проектов в сфере здравоохранения;	31 000
5	старший системный администратор; старший специалист	31 150

1	2	3
6	<p>начальник административно-хозяйственного отдела; начальник отдела технического обеспечения; начальник отдела программного обеспечения; начальник отдела аналитики и внедрения информационных систем; начальник отдела сопровождения информационных систем; начальник отдела мониторинга и анализа регионального сегмента ЕГИСЗ; начальник отдела мониторинга и закупок льготного лекарственного обеспечения; начальник контрактного отдела государственных закупок; начальник отдела организационного, правового сопровождения и кадровой работы; начальник отдела экономической статистики; начальник отдела информационно-издательской деятельности; начальник отдела мониторинга государственных программ и проектов в сфере здравоохранения; начальник отдела Контакт – центр службы 122; начальник отдела мониторинга и аналитической работы службы 122; контрактный управляющий; заместитель начальника отдела мониторинга закупок</p>	32 950
7	начальник смены	29 950