



**МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 07.06.2019

г. Мурманск

№ 361

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» (в ред. постановления Правительства Мурманской области от 13.07.2018 № 322-ПП), едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, и в целях реализации принципа единообразного подхода к формированию заработной платы работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Рекомендовать руководителям государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, привести локальные нормативные акты по оплате труда работников учреждений в соответствие с настоящим приказом.

3. Считать утратившими силу приказы Министерства здравоохранения Мурманской области:

- от 07.08.2018 № 416 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области»;

- от 16.10.2018 № 527 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и

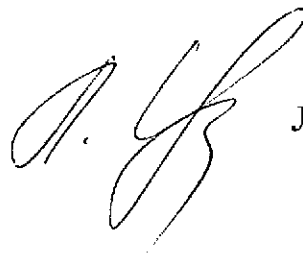
автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области».

4. Отделу административной работы и лицензирования в сфере здравоохранения Министерства здравоохранения Мурманской области (Сурковой Н.В.) обеспечить размещение приказа в сети Интернет на официальном сайте Министерства здравоохранения Мурманской области, на «Официальном интернет-портале правовой информации» pravo.gov.ru, и в Официальном электронном бюллетене Правительства Мурманской области

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Первый заместитель министра



Л.Г. Ушакова

СОГЛАСОВАНО
Комитетом по труду и занятости
населения Мурманской области

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства здравоохранения
Мурманской области

От 17.06.2019 № 16-06/2325-КЗ

от 17.06.2019 № 361

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных областных бюджетных и
автономных учреждений, подведомственных Министерству
здравоохранения Мурманской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области (далее – Примерное положение, Министерство), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области».

1.2. Настоящим Примерным положением определены:

- минимальные размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и минимальные размеры должностных окладов (окладов) по профессиям рабочих;

- размеры, порядок и условия применения повышающих надбавок к должностным окладам (окладам);

- порядок оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству, их заместителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов – главных врачей и начальников филиалов;

- перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

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

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности,

а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.7. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.8. Системы оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Примерное положение носит для областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, рекомендательный характер.

2. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников

2.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников в государственных областных бюджетных и автономных учреждениях здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 06 августа 2007 года № 526, зарегистрированном в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень			
	санитарка всех наименований, фасовщица, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	4 338	4 772

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень			
	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	4 852	5 337
2 квалификационный уровень			
	помощник врача-эпидемиолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	5 255	5 781
3 квалификационный уровень			
	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного	5 658	6 224

	отделения (приемного покая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинский лабораторный техник; фармацевт; фельдшер-лаборант		
4 квалификационный уровень			
	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	6 271	6 898
5 квалификационный уровень			
	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий производством медицинских организаций (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	7 075	7 783

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
-------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

1 квалификационный уровень			
	врач-стажер; провизор-стажер	7 139	7 853
2 квалификационный уровень			
	врачи-специалисты ¹ ; провизор-технолог; провизор-аналитик	7 725	8 498
3 квалификационный уровень			
	врачи-специалисты стационарных подразделений медицинских организаций, станций (отделений) скорой медицинской помощи (санитарной авиации) и медицинских организаций медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи общей практики (семейные врачи); врачи-педиатры участковые; врачи-педиатры районные; врачи-психиатры детские; врачи-фтизиатры участковые; врачи-психиатры участковые; врачи-психиатры-наркологи участковые; врачи-дерматовенерологи участковые ²	8 694	9 563
4 квалификационный уровень			
	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах медицинских организаций; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	9 461	10 407

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень			
	заведующий структурным подразделением ³	9 656	10 622

	отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)		
2 квалификационный уровень			
	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	10 428	11 471

1) кроме врачей, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням

2) кроме врачей, отнесенных к 4 квалификационному уровню

3) кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационара

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже должностных окладов (окладов) соответствующих руководителей.

2.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием в сфере здравоохранения:

	Должности служащих	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
2.1.5.1. Специалисты с высшим профессиональным образованием (независимо от типа учреждения системы здравоохранения)	медицинский психолог; биолог; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; судебный эксперт эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик	7 725	8 498

2.1.6. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников медицинских организаций, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

	Должности служащих	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
2.1.6.1. Амбулаторно-поликлинические учреждения здравоохранения	главная медицинская сестра	8 705	9 576
2.1.6.2. Станция переливания крови	главная медицинская сестра	8 705	9 576
2.1.6.3. Стационарные учреждения здравоохранения	главная медицинская сестра	9 702	10 672
	директор больницы, директор диспансера	8 718	9 590
2.1.6.4. Станция скорой медицинской помощи	главный фельдшер	9 702	10 672

3. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по предоставлению социальных услуг

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н, зарегистрированным в Минюсте России 09 апреля 2008 года № 11481.

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	социальный работник	6 274	6 901

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	7 523	8 275

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	заведующий отделением (социальной службой)	7 869	8 656

4. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников

4.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей

служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессионально-квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4 212	4 633

Профессионально-квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4 393	4 832

Профессиональные квалификационные группы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.09.2018 (руб.)	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5 216	5 738
2 квалификационный уровень	инструктор-методист всех наименований; педагог дополнительного образования;	5 784	6 362

уровень	педагог-организатор; педагог социальный		
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	7 523	8 275
4 квалификационный уровень	преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед; логопед	8 311	9 142

5. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии

5.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Министерству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Должности специалистов, отнесенные к профессионально-квалификационной группе	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.07.2019 (руб.)
библиотекарь	5 085

6. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих

6.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих (далее – общепрофессиональные должности) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858), от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте 27 сентября 2007 года № 10191).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.01.2018 (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	2 907
	2 квалификационный уровень	3 291
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	3 480
	2 квалификационный уровень	3 902
	3 квалификационный уровень	4 361
	4 квалификационный уровень	4 817
	5 квалификационный уровень	5 393
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	5 202
	2 квалификационный уровень	5 356
	3 квалификационный уровень	5 813
	4 квалификационный уровень	6 503
	5 квалификационный уровень	7 114
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	6 507
	2 квалификационный уровень	6 579
	3 квалификационный уровень	7 803

Примечание:

1. Минимальный размер должностного оклада (оклада) работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров должностных окладов (окладов) иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

6.2. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) специалистов, не относящихся к общеотраслевым должностям служащих:

Должностной квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.01.2018 (руб.)
6.2.1. Специалисты, не относящиеся к общеотраслевым должностям служащих	Специалист гражданской обороны	3 902
	Специалист по закупкам	5 202
	Контрактный управляющий	6 507

7. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников государственных бюджетных и автономных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер должностного оклада (оклада) с 01.01.2018 (руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 677
2 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 754
3 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 984
4 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 137
5 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 442
6 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 826
7 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 208
8 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 590

Примечание:

1. Минимальный размер должностного оклада (оклада) высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера должностного оклада (оклада) рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Минимальный размер должностного оклада (оклада) высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера должностного оклада (оклада) рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем государственного областного учреждения.

8. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, начальника филиала - главного врача и начальника филиала состоит из должностного оклада (оклада), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад (оклад) руководителя учреждения, условия и размеры выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу (окладу) устанавливаются Министерством здравоохранения Мурманской области в трудовом договоре с руководителем учреждения.

8.2. Должностной оклад (оклад) руководителя учреждения формируется из базового оклада и повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Базовый оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому окладу образует должностной оклад (оклад) руководителя.

Должностной оклад (оклад) руководителя определяется и утверждается Министерством.

8.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности учитывает специфику возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями, определяемыми Министерством.

8.4. Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов медицинских организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя этих учреждений.

8.5. Руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором в пределах фонда оплаты труда учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за ученую степень;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

8.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях:

8.6.1. Во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.6.2. На работах с особой спецификой труда. Размер и порядок выплаты устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

8.6.3. На работах в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате руководителей учреждений применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

8.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573).

8.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

8.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Руководителям в соответствии с трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

8.10.1. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) в соответствии с показателями, определяемыми Министерством.

8.10.2. Премии за основные результаты работы (квартал).

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа Министерства с учетом выполнения целевых показателей и эффективности работы учреждения в соответствии с Положением о порядке премирования руководителей, утверждаемым приказом Министерства.

8.10.3. Единовременные премии.

Премирование руководителя учреждения за безупречную и эффективную работу в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения и юбилейными датами со дня основания учреждения осуществляется на основании приказа Министерства. Единовременная премия выплачивается в размере до двух должностных окладов (окладов) руководителя учреждения с учетом имеющейся финансовой возможности. Выплата единовременной премии осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

Премирование руководителя учреждения за выполнение особо важных и (или) сложных работ осуществляется на основании приказа Министерства по представлению начальника профильного структурного подразделения Министерства. Единовременная премия выплачивается в размере до одного должностного оклада (оклада) руководителя учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области, с учетом имеющейся финансовой возможности.

8.10.4. При награждении Благодарностью или Почетной грамотой руководителю осуществляется единовременная выплата в размере, установленном Положением о соответствующей награде.

8.10.5. Руководителю в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год отдельно исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
- вступления в брак на основании свидетельства о заключении брака;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

- особой нуждаемости в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств, в связи с заболеванием (травмой) на основании справок из соответствующих органов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления на основании справок из соответствующих органов;

- иными обстоятельствами.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения при предоставлении подтверждающих документов и оформляется приказом Министерства.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 6.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.12. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения по оплате труда.

8.13. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Примерного положения.

8.14. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за ученую степень, почетное звание;

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

Установление соответствующих повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников производится в соответствии с утвержденными локальными актами учреждений с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию и за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, образует новый должностной оклад (оклад) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. При наличии у работника повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа оклад образуется с учетом суммирования повышающих коэффициентов по двум вышеуказанным основаниям.

8.15. Компенсационные, стимулирующие выплаты и выплаты по повышающим коэффициентам заместителям начальников филиалов - главных врачей и заместителям начальников филиалов медицинских организаций устанавливаются на основании данного Примерного положения по решению руководителя учреждения.

8.16. На период отсутствия руководителя (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность) работнику, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя, устанавливается доплата в размере не более 30% должностного оклада (оклада) по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. В учреждениях, подведомственных Министерству, устанавливается следующий рекомендуемый Перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:
 - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - на работах с особой спецификой труда;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения, в том числе дежурство на дому.

3) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

9.2. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка) с учетом специальной оценки условий труда.

Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

9.3. Работникам, занятым на работах с особой спецификой труда, размер и порядок выплаты устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов (окладов) на соответствующий размер повышающей надбавки. При применении к окладу повышающих надбавок, образующих должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к вновь образованному должностному окладу (окладу).

При наличии у работника в учреждении выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплат за работу с особой спецификой труда данные выплаты суммируются.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим

федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

9.5. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения, в том числе дежурство на дому.

Устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

9.5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер - 20 процентов части должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

9.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5.5. Учет рабочего времени и оплата труда при осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому регулируются статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства

здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

9.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573).

9.7. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих надбавок, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к вновь образованному должностному окладу (окладу).

9.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

10. Порядок и условия стимулирования работников

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, утверждаемым руководителем учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, утверждаемых локальными актами по учреждению. При разработке показателей и критериев оценки эффективности труда работников необходимо руководствоваться приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Министерства здравоохранения Мурманской области от 08.07.2013 № 423 «Об утверждении Примерного перечня критериев оценки деятельности медицинских работников государственных областных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области», а также учитывать, что показатели и критерии оценки эффективности труда работников должны зависеть от

результатов и качества работы, а также заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Введение соответствующих повышающих надбавок к должностным окладам (окладам) работников производится в соответствии с утвержденными локальными актами учреждений, подведомственных Министерству, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающей надбавке к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Руководитель учреждения, подведомственного Министерству, самостоятельно устанавливает конкретный перечень выплат и размеры повышающих надбавок.

Повышающие надбавки к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, отражаются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

10.1. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников учреждений, подведомственных Министерству, за выполненную работу устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

- повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
- повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за ученую степень, почетное звание;
- повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- повышающая надбавка за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным целям, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденным Министерством.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам (окладам) в процентах или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих надбавок, образующих должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному

должностному окладу (окладу). Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, подведомственного Министерству, в пределах размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников:

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

- руководителей структурных подразделений учреждений, подведомственных Министерству, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

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

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

10.2. Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам, педагогическим работникам учреждения с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию (врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, специалисты, перечисленные в п.2.1.5.1, 2.1.6, педагогические работники):

- при наличии второй квалификационной категории - 0,10;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу (окладу), указанной в данном пункте, образует новый должностной оклад (оклад) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. При наличии у работника повышающих надбавок за квалификационную категорию и за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа должностной оклад (оклад) образуется с учетом суммирования повышающих надбавок по двум вышеуказанным основаниям.

10.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

10.4. Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в конкретном учреждении, подведомственном Министерству:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

10.5. В соответствии с локальным нормативным актом учреждения, подведомственного Министерству, устанавливается повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) медицинским работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или же присвоено почетное звание «Заслуженный врач» («Народный врач»), «Заслуженный работник здравоохранения» в размере от 0,05 до 0,15, а также работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических наук или же присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования», в размере от 0,05 до 0,15, что регламентируется локальным нормативным актом учреждения.

Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за почетное звание, ученую степень применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий, например «Народный врач» и «Заслуженный врач», повышающая надбавка применяется по одному из оснований.

Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за ученую степень, почетное звание не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

10.6. Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) за продолжительность непрерывной работы не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

10.7. Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы (сложность, напряженность, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) устанавливается работникам на определенный срок и предельными размерами не ограничивается. Данная надбавка устанавливается на основании внедренных в учреждении критериев оценки эффективности труда работников.

Конкретный размер надбавки определяется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, подведомственного Министерству.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих надбавок, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу (окладу).

10.8. С целью поощрения, в соответствии с принятыми локальными актами учреждений, подведомственных Министерству, работникам учреждений могут выплачиваться премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом условия ее выплаты включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения, утверждаемого руководителем учреждения.

Премирование осуществляется в пределах размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

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

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

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

При премировании работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

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 учитывается:

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации государственных программ и т.д.

10.9. За оказание дополнительной медицинской помощи устанавливаются дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера:

- врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам общей практики (семейных врачей);

- медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе патронажным медицинским сестрам);

- врачам, фельдшерам, медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

- врачам, фельдшерам и медицинским сестрам отдаленных малокомплектных амбулаторий (врачебных участков), санитарам (санитаркам) отдаленных малокомплектных амбулаторий (врачебных участков), фельдшерско-акушерских пунктов, выездных бригад скорой медицинской помощи;

- врачам, фельдшерам и медицинским сестрам специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи, санитарам (санитаркам) специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи, водителям выездных бригад автомобилей скорой медицинской помощи, в том числе специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи.

10.10. Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 10.9., устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства Мурманской области, приказами Министерства и локальными нормативными актами учреждения.

10.11. Размер стимулирующих выплат, поименованных в разделе № 10, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих надбавок, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к вновь образованному должностному окладу (окладу).

11. Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО

11.1. Повышающая надбавка к должностному окладу (окладу) 0,25 (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа устанавливается при условии отнесения работника к специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» (перечень специалистов утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП). В соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2014 № 1811-01-ЗМО «О сохранении права на меры социальной поддержки отдельных категорий граждан в связи с упразднением поселка городского типа

Росляково» (с изменениями) за гражданами, по состоянию на 31 декабря 2014 года работавшими в государственных областных или муниципальных учреждениях (организациях), расположенных в поселке городского типа Росляково, сохраняется право на установление повышенных на 25 процентов размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), которые были им установлены на указанную дату в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО, при условии их работы на территории, относившейся к территории поселка городского типа Росляково, упраздненного с 1 января 2015 года, в государственных областных или муниципальных учреждениях (организациях) на должностях, включенных в перечень, предусмотренный пунктом 3 статьи 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО.

Применение данной повышающей надбавки к должностному окладу (окладу) образует новый должностной оклад (оклад) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. При наличии у работника повышающих надбавок за квалификационную категорию и за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа должностной оклад (оклад) образуется с учетом суммирования повышающих надбавок по двум вышеуказанным основаниям.

12. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда

Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты до МРОТ определяется по формуле:

$D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$, где:

D – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ – размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных областных учреждений, подведомственных Министерству

13.1. Штатное расписание учреждения, подведомственного Министерству, утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и государственных заданий.

13.2. Фонд оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству, формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, средств обязательного медицинского страхования и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, средств обязательного медицинского страхования, и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

В объемах субсидий на иные цели предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждений, подведомственных Министерству, в соответствии с законами Мурманской области от 06.06.2003 № 400-01-ЗМО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области» и от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

13.3. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета формируется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{Д}) + \text{ФОТрпн}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения, подведомственного Министерству.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты:

- по должностным окладам (окладам);
- по повышающим надбавкам;
- компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями);

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения, подведомственного Министерству.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансирования. В объем стимулирующего фонда включается в том числе районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на выплаты стимулирующего характера.

Д – доплата до установленного минимального размера оплаты труда (доплата до МРОТ).

ФОТрпн - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

13.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

14. Другие вопросы оплаты труда

14.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.2. В соответствии с утвержденным локальным актом учреждения, подведомственного Министерству, из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, подведомственного Министерству, на основании письменного заявления работника.

14.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.

14.4. Оплата труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда в размере 5 процентов минимального размера должностного оклада (оклада) врача-специалиста стационарного подразделения лечебно-профилактического учреждения 3 квалификационного уровня за каждый час фактически отработанного времени.

Порядок оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача, привлекаемого к проведению консультаций, в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений,
подведомственных
Министерству здравоохранения
Мурманской области

**Рекомендуемый перечень подразделений и должностей работников,
занятых на работах с особой спецификой труда, которым
устанавливаются выплаты компенсационного характера**

№ п/п	Наименование структурных подразделений и должностей
1. Подразделения и должности с иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,15	
1.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) структурные подразделения: отделения, клиники, санатории, палаты для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза
1.2.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) структурных подразделениях
1.3.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
1.4.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты, группы для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата
1.5.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
1.6.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
1.7.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
1.8.	Операционные блоки стационаров (клиник)
1.9.	Отделения (группы, палаты, кабинеты): - анестезиологии-реанимации; - реанимации и интенсивной терапии; - для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации; - педиатрические для новорожденных детей; - новорожденных; - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями
1.10.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
1.11.	Отделения, палаты, кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
1.12.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения
1.13.	Лаборатории, отделы, отделения при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными), с вирусами,

	вызывающими заболеваниями, а также при работе в эпидемических очагах инфекционных заболеваний: с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсически иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.14.	Кессоны, барокамеры
1.15.	Отделения, кабинеты: ультразвуковой диагностики, эндоскопические
1.16.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических подразделений
1.17.	Группы дошкольных (школьных) подразделений для больных с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза, хронической дизентерией, поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата, дефектами слуха и речи
1.18.	Работа на лазерных установках и их обслуживание
1.19.	Персонал физиотерапевтических отделений, кабинетов, бальнео- и грязелечебниц (отделений), кабинетов, предусмотренных для: обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углеводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работа в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углеводородных и радоновых ванн; оборудования и текущего ремонта зданий и сооружений; приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений); оборудования подвалов; нагревательных приборов ванн зданий; насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых, углеводородных радоновых ванн; работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену)
1.20.	Работа с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
1.21.	Работы, связанные с фасовкой высокотоксичных и дезинфекционных веществ
1.22.	Работа с аллергенами
1.23.	Виварии (клиники животных) при работе с животными, зараженными инфекционными, туберкулезными, грибковыми и паразитарными заболеваниями
1.24.	Работа с живыми возбудителями (или зараженными животными) инфекционных, туберкулезных, грибковых и паразитарных заболеваний
1.25.	Работа с трупным материалом
1.26.	Работа на электронных микроскопах
1.27.	Работа с промышленными ядами, токсическими веществами 1 и 2 классов опасности, а также веществами, обладающими установленными канцерогенными, мутагенными или аллергенными свойствами
1.28.	Отделения, лаборатории радиоиммунологического и цитогенетического профиля
1.29.	Должности в учреждениях: <ul style="list-style-type: none"> - врач-психиатр; - врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога; - персонал, предусмотренный для работы по заготовке и хранению компонентов крови и костного мозга отделений заготовки крови и её компонентов; - врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детского стоматологического отделения (кабинета); - медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем; - фармацевтический персонал аптек, аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;

	<ul style="list-style-type: none"> - фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств; - фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений; - медицинский персонал приемных отделений стационаров (клиник); - персонал централизованных стерилизационных
2. Подразделения и должности с иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,25	
2.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические отделения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических стационаров специализированного типа с интенсивным наблюдением
2.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения, предназначенные для оказания медицинской помощи, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
2.3.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) подразделениях
2.4.	Отделения, палаты, кабинеты для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов
2.5.	Подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
2.6.	Патологоанатомические отделения, подразделения; отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
2.7.	Бюро судебно-медицинской экспертизы
2.8.	Барооперационные
2.9.	Отделения (палаты) для: <ul style="list-style-type: none"> - ожоговых больных; - больных с острыми отравлениями; - неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения и наследственными заболеваниями; - недоношенных детей; - лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнением всех профилей
2.10.	Противотуберкулезные отделения (клиники, палаты) для лечения легочных больных
2.11.	Лаборатории гипнологии и психопрофилактики
2.12.	Персонал отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам
3. Подразделения и должности с иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,30	
3.1.	Лепрозории, противолепрозные (лепрозные) подразделения: клиники, отделения, палаты, кабинеты
3.2.	Медицинский персонал психиатрических стационаров специализированного типа с интенсивным наблюдением
3.3.	Психиатрические и наркологические стационарные отделения (подразделения) при работе с пациентами, страдающими психическими расстройствами
3.4.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
4. Подразделения и должности с иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,40	

4.1.	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических подразделениях
5. Подразделения и должности с иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,60	
5.1.	Отделения по профилактике и борьбе со СПИД
5.2.	Специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
5.3.	Лаборатории, на которые возложено органами управления здравоохранением обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих кровяных и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
5.4.	Отделения, за исключением перечисленных в пп. 5.1-5.3, в которых проводятся консультации, осмотры, оказание медицинской помощи и другой работы, связанные с непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными

Для работников, занятых на работах с разными условиями, предусмотренными в пунктах 1 и 2, а также в подпунктах пункта 1 или подпунктах пункта 2 перечня минимальный коэффициент для расчета компенсационных выплат составляет 0,3.

В случаях, когда учреждения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах (подпунктах) Перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований не суммируются.

6. Медицинскому и педагогическому персоналу судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей, рекомендуется устанавливать компенсационные выплаты с применением повышающего коэффициента 0,3	
7. Работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, рекомендуется устанавливать компенсационные выплаты с применением минимального повышающего коэффициента 0,20	
8. Медицинским и другим работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, рекомендуется устанавливать компенсационные выплаты с применением минимального повышающего коэффициента 0,25	
9. Руководителям учреждений и их заместителям могут быть установлены выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 1, 2, 3, 4, 5 настоящего приложения	

**Положение о порядке исчисления стимулирующих выплат за
продолжительность непрерывной работы в учреждениях
здравоохранения**

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада (оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, в размерах:

а) 30 процентов от должностного оклада (оклада) за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов от должностного оклада (оклада):

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

- врачам - специалистам, привлекаемым отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, при исчислении надбавки к часовым ставкам с учетом их стажа непрерывной работы в медицинских организациях на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы (с учетом времени переезда);

- врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

б) 30 процентов от должностного оклада (оклада) за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов от должностного оклада (оклада):

- врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов;

- врачам-психиатрам участковым (в том числе детско-подростковым), врачам-психиатрам-наркологам участковым, врачам-дерматовенерологам участковым и медицинским сестрам участковым;

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам-специалистам по медико-социальной экспертизе филиалов, экспертных составов, отделов, руководителям структурных подразделений медицинских организаций медико-социальной экспертизы;

- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

Работникам учреждений здравоохранения по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада) за каждый год работы.

в) 30 процентов от должностного оклада (оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 40 процентов от должностного оклада (оклада):

- врачам-терапевтам цеховых врачебных участков, среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов (отделений) сестринского ухода;

г) 20 процентов от должностного оклада (оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов от должностного оклада (оклада):

- всем работникам учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты (социального обслуживания), кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах «а - в» Положения.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания), надбавки выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы исчисляется работникам в процентах от должностного оклада (оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах «а - б» Положения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в подпунктах «в - г» Положения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты (социального обслуживания) населения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- время выполнения в учреждении здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения, учреждение социальной защиты (социального обслуживания) населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.1.3. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.1.4. Работникам, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и учреждения социальной защиты (социального обслуживания) населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах «а – г» Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты (социального обслуживания) населения, органов Роспотребнадзора, Росздравнадзора, Федерального и Территориального фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения и должностей, указанных в подпунктах «а – г» Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах «а – г» Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

2.2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах «а – г» Положения.

2.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах «а – г» Положения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости и признанным в установленном порядке безработным, и получающим пособие по

безработице; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах «а – г» Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе беременных женщин или матерей, имеющих детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских, фармацевтических высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1. - 2.2.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты (социального обслуживания) населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.