



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.10.2015 № 41

г. Ростов-на-Дону

Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала и повышения эффективности труда Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области, согласно приложению № 1.

1.2. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области, согласно приложению № 2.

1.3. Примерный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала согласно приложению № 3.

2. Внести в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» изменение, дополнив его пунктом 9¹ следующего содержания:

«9¹. Установить, что с 1 января 2016 г. действие настоящего постановления не распространяется на работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (за исключением общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих).».

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2016 г.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Ростовской области Бондарева С.Б.

Губернатор
Ростовской области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит
министерство здравоохранения
Ростовской области

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных
и автономных учреждений здравоохранения, находящихся
в ведении министерства здравоохранения Ростовской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (далее – Примерное положение), определяет общие подходы к формированию систем оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (далее – государственные учреждения), а также условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Примерного положения.

1.3. Системы оплаты труда работников государственных учреждений формируются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с

законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5446
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	5993
2-й квалификационный уровень	6296
3-й квалификационный уровень	6611
4-й квалификационный уровень	6926
5-й квалификационный уровень	7260
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	7065
2-й квалификационный уровень	7266
3-й квалификационный уровень	7628
4-й квалификационный уровень	8300
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	8824
2-й квалификационный уровень	9370

Примечания к подпункту 2.1.2:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;

должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5 – 10 процентов ниже

размера должностного оклада, отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»;

должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5 – 10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»;

должностной оклад главной медицинской сестре (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала), определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

должностной оклад заведующего фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшера (акушерки, медицинской сестры), отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», повышается на 15 процентов и образует новый должностной оклад;

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, операционный блок, ортопедическое, отоларингологическое (оториноларингологическое), офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных

учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентгеноударного дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» в учреждениях здравоохранения	6615
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	6926
2-й квалификационный уровень	7266

Примечания к подпункту 2.1.3:

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. приказа Министерства здравоохранения России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.1.4. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4992
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	5494
2-й квалификационный уровень	5771
ПКГ «Должности педагогических работников»	
1-й квалификационный уровень	7785
2-й квалификационный уровень	8170
3-й квалификационный уровень	8575
4-й квалификационный уровень	9002
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень	9089

2.1.5. Должностные оклады работников культуры, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6060
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7185
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	8089

2.1.6. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	7185

2.1.7. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 6.

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
4-й квалификационный уровень	6551

Примечание к подпункту 2.1.7:

1. 4-й квалификационный уровень ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» распространяется на водителя автомобиля «Скорой медицинской помощи», электромеханика по ремонту медицинского оборудования, аппаратчика гидролиза.

2.1.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений государственных учреждений устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.1.9. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов руководителей, специалистов, социальных работников государственных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках, повышаются на 10 процентов и образуют новый должностной оклад.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Размеры повышения оплаты труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также непосредственно осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры выплат
компенсационного характера медицинским работникам,
участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно
участвующим в оказании противотуберкулезной помощи,
а также непосредственно осуществляющим диагностику и лечение
ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана
с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Наименование должности (специальности, категории работника)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	2
Закон Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог психиатрических больниц (отделений), принимающих непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи***	0,44
Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей***	
Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог:***	0,3

1	2
<p>амбулаторных судебно-психиатрических экспертных комиссий; судебно-психиатрических экспертных отделений для лиц, не содержащихся под стражей; отделений для принудительного лечения психически больных</p>	
<p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог:*** судебно-психиатрических экспертных отделений (комиссий)</p>	0,25
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский регистратор, сестра-хозяйка, медицинский психолог*** Главная медицинская сестра***</p>	0,2
<p>Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории*** Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал психотерапевтических кабинетов амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)***</p>	0,12
<p>Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая***</p>	0,04
<p>Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»</p>	
<p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал туберкулезных отделений для лечения больных туберкулезом, сочетанных с ВИЧ-инфекцией***</p>	0,65
<p>Врач-хирург (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист) всех наименований, осуществляющий оперативные вмешательства в стационарных условиях, средний и младший медицинский персонал операционных блоков стационаров*** Врач, средний и младший медицинский персонал отделений анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), реанимации (реаниматологии) и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику)***</p>	0,4

1	2
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог***	0,35
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал учреждений (подразделений) с затухающими формами туберкулеза***	0,10
<p>Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»</p>	
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющий диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог****</p> <p>Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории*****</p> <p>Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными****</p> <p>Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека***** *****</p>	0,6

* Работающие:

в психиатрических, психоневрологических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь.

** Работающие:

в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую

помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики.

*** Работающие:

в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, клиниках, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь.

**** Работающие:

в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях, центрах по профилактике и борьбе со СПИДом) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным.

***** Работающие в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

3.2.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. При установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004

«Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам (ставкам заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации

от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи за работу в ночное время устанавливается доплата в размере не менее 50 процентов часовой ставки (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. 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.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.7. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящую в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Надбавка за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей для учителей школ в составе детских санаториев, устанавливается в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

ДОПЛАТА
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1.	Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей	7,5
2.	Учителя – за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 10
	математике	до 7,5
	иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, основам безопасности жизнедеятельности	до 5
3.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в общеобразовательных структурных подразделениях	до 7,5
4.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии	до 10
	секретарь	до 7,5

Примечания к таблице № 8:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов,

продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в профессиональных образовательных учреждениях – с наполняемостью группы до 30 человек, в классе – с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. В профессиональных образовательных учреждениях доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю).

3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), социальным работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем государственного учреждения;
руководителю государственного учреждения – министерством здравоохранения Ростовской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю государственного учреждения.

Надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам государственных учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры надбавки за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 9:

Таблица № 9

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1	2	3	4
1.	Дома (отделения) сестринского ухода	заведующий отделением, врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,16 0,20
2.	Фтизиатрические участки специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерские пункты; территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому	заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,15 0,22 0,30
3.	Станции (отделения) скорой медицинской помощи; отделения плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации)	старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад*; водители, состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных	

1	2	3	4
		бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах; главный врач «Скорой медицинской помощи» и его заместитель* при условии непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в качестве врачей выездных бригад: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	 0,16 0,32 0,48
4.	Хосписы, отделения паллиативной медицинской помощи	заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,16 0,20
5.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1 – 4 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	 0,08 0,12

Примечания к пункту 4.6:

1. В тех случаях, когда надбавка, предусмотренная пунктами 1 – 4, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 5 настоящей таблицы.

2. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении

временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

* За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, сохраняется надбавка, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими 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, сохраняется надбавка, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется надбавка, предусмотренная пунктом 5 настоящей таблицы.

4.7. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. При определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для заведующих отделениями, врачей, среднего медицинского персонала дома (отделения) сестринского ухода; заведующих отделениями, врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и отделений паллиативной медицинской помощи – 0,32;

для заведующих отделением (участком), врачей, среднего медицинского персонала фтизиатрических участков специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерских пунктов; территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинетов врачей общей практики (семейных врачей); пунктов (отделений) медицинской помощи на дому – 0,44;

для старших врачей; врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад; водителей, состоящих в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад; главного врача «Скорой медицинской помощи» и заместителя станций (отделений) скорой медицинской помощи; отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации) – 0,64;

для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения – 0,24.

4.9. В системе оплаты труда работников государственного учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством здравоохранения Ростовской области.

4.9.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9.3. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством здравоохранения Ростовской области.

4.10. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом государственного учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.11.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Государственные учреждения здравоохранения	
	Медицинские (фармацевтические) работники	Педагогические работники
1	2	3
Второй	до 0,10	до 0,05
Первой	до 0,15	до 0,10
Высшей	до 0,20	до 0,20

Специалистам и руководителям структурных подразделений государственных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) и педагогических работников устанавливается выплата за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем государственного учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.11.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 20 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 12 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – до 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11.3. Надбавку за классность водителям автомобилей устанавливают и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице № 11.

Таблица № 11

**Размер должностного оклада
руководителя учреждения здравоохранения**

№ п/п	Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Первая	I	18173
2.	Вторая	II	17347
3.	Третья	III	16518
4.	Четвертая	IV	15768
5.	Пятая	V	15019
6.	Шестая	вне группы	13032

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала) в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

Размер должностного оклада руководителя филиала (заведующего, директора, начальника) учреждения может устанавливаться в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала.

5.5. Руководителям учреждений (филиалов), их заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории – до 0,15;

высшей квалификационной категории – до 0,20.

Врачам-руководителям учреждений и врачам-руководителям филиалов (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений (филиалов) и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителям (со средним медицинским образованием) хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Руководителям учреждений (филиалов) или заместителям руководителей (филиалов) с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителей учреждений (филиалов), их заместителей из числа медицинских и педагогических работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю государственного учреждения (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителям государственных учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачам-руководителям учреждений (филиалов) здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача

соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителям государственных учреждений (филиалов) устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (филиала) (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в размере от 3 до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения (филиала) определяются в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

Размеры предельной кратности дохода
руководителя государственного учреждения (филиала)

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Предельная кратность
1	2
До 100	до 3,0
От 101 до 250	до 3,5
От 251 до 500	до 4,0
От 501 до 750	до 5,0
От 751 до 1000	до 5,5
Свыше 1000	до 6,0

Предельная кратность доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители государственных учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных и других лечебно-профилактических учреждений, имеющих круглосуточный стационар.

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 13:

**Объемные показатели и порядок
отнесения к группе по оплате труда руководителей
больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары**

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Ростовская областная клиническая больница», государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Областная клиническая больница № 2», государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Областная детская больница» относятся к I группе по оплате труда руководителей.

Государственное автономное учреждение Ростовской области «Областной консультативно-диагностический центр», государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Лечебно-реабилитационный центр № 1», государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Лечебно-реабилитационный центр № 2», государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Перинатальный центр» относятся к I группе по оплате труда руководителей.

Консультативно-диагностические и клиничко-диагностические центры городов с населением один и более миллиона человек относятся к I группе по оплате труда руководителей, других городов – ко II группе.

6.1.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей психиатрических, психоневрологических, наркологических учреждений, санаториев приведены в таблице № 14.

Таблица № 14

**Объемные показатели и порядок отнесения
к группе по оплате труда руководителей психиатрических,
психоневрологических, наркологических учреждений, санаториев**

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
I	2001 и более
II	от 1501 до 2000
III	от 1001 до 1500
IV	от 501 до 1000
V	от 50 до 500

6.1.3. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей родильных домов, перинатальных центров, центров охраны здоровья семьи и репродукции приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей родильных домов, перинатальных центров, центров охраны здоровья семьи и репродукции

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

Примечания к пункту 6.1:

1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

2. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, больницы скорой медицинской помощи, относятся на 1 группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 6.1.1.

3. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 6.2. настоящего раздела, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 6.1.1 – 6.1.3 настоящего пункта, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на 1 группу.

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 6.3, 6.4. настоящего раздела), приведены в таблице № 16.

Таблица № 16

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания

Группа по оплате труда руководителей	Количество врачебных должностей
1	2
I	301 и более

1	2
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

Примечания к пункту 6.2:

1. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей – руководителей структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

2. При определении величины показателя группы по оплате труда руководителя медицинского информационно-аналитического центра учитываются должности самого руководителя, его заместителей, врачей, средних медицинских работников, специалистов с высшим немедицинским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений и служащих.

3. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на 1 группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 6.2.

4. Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Бюро судебно-медицинской экспертизы» относится на 1 группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 6.2.

6.3. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей станции переливания крови.

6.3.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей станции переливания крови, заготавливающей плазму методом плазмафереза, приведены в таблице № 17.

Таблица № 17

Объемные показатели и порядок
отнесения к группе по оплате труда руководителей станции
переливания крови, заготавливающей плазму методом плазмафереза

Группа по оплате труда руководителей	Количество заготовленной плазмы (тыс. литров в год)
1	2
I	11,1 и более
II	от 6,1 до 11
III	от 2,1 до 6
IV	от 0,5 до 2

6.3.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей станции переливания крови, перерабатывающей плазму фракционированием, приведены в таблице № 18.

Таблица № 18

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей станции переливания крови, перерабатывающей плазму фракционированием

Группа по оплате труда руководителей	Количество перерабатываемой плазмы (тыс. литров в год)
1	2
I	40,1 и более
II	от 22,1 до 40
III	от 12,1 до 22
IV	от 5 до 12

6.3.3. Станции переливания крови, только заготавливающие кровь в объеме не менее 2 тыс. литров в год, относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.3.4. Станции переливания крови, не производящие фракционирования белков плазмы (или перерабатывающие плазму фракционированием менее 5 тыс. литров в год), относятся к I – IV группам по оплате труда руководителей по показателям, предусмотренным в подпункте 6.3.1. настоящего пункта, при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства не менее 300 доз эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), не менее 250 литров свежемороженой плазмы, не менее 200 литров антистафилококковой плазмы гипериммунной (замороженной), не менее 400 доз криопреципитата. При невыполнении вышеперечисленных условий эти станции переливания крови относятся к V группе по оплате труда руководителей.

6.3.5. Станции переливания крови, перерабатывающие плазму фракционированием, относятся к I – IV группам по оплате труда руководителей по показателям, указанным в подпункте 6.3.2. настоящего пункта, при условии переработки не менее 85 процентов общего объема крови (с учетом крови, полученной из других учреждений) и производства эритроцитной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, концентрата тромбоцитов (при наличии пластиковой тары), свежемороженой плазмы, криопреципитата, альбумина, иммуноглобулинов различной специфичности. При этом, если иммуноглобулины той или иной специфичности не выпускаются, вместо них засчитывается плановая поставка иммунной плазмы в другие станции переливания крови. Выход альбумина (в пересчете на 10-процентный раствор), иммунных препаратов из 1 литра плазмы должен соответствовать действующему регламенту.

При невыполнении перечисленных условий названное учреждение относится к V группе по оплате труда руководителей.

6.3.6. С учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.3.1. – 6.3.5. настоящего пункта, все станции переливания крови могут повышать группу по оплате труда суммарно (вплоть до I) за производство:

иммунной плазмы различной специфичности из расчета за каждую тонну суммарно в год;

эритроцитарной массы, обедненной лейкоцитами и тромбоцитами, из расчета на каждые 3 тыс. доз в год;

размороженных эритроцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год;

концентрата тромбоцитов из расчета на каждые 2 тыс. доз в год (1 доза приготавливается из 500 мл консервированной крови);

криопреципитата из расчета на каждые 2,5 тыс. доз в год.

По каждому перечисленному показателю группа по оплате труда руководителей может быть повышена только на 1 группу.

Кроме того, станции переливания крови, перерабатывающие фракционированием 5 тыс. литров и более плазмы в год, с учетом условий, предусмотренных подпунктами 6.3.2., 6.3.4. – 6.3.5. настоящего пункта, могут повышать группу по оплате труда руководителей за плазму, заготовленную методом плазмафереза (для станций переливания крови III группы – за каждые 4 тонны, для станций переливания крови II группы – за каждые 5 тонн), а также за увеличение выхода альбумина из 1 литра плазмы на 5 процентов от норматива, предусмотренного действующим регламентом.

6.4. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей дезинфекционных станций приведены в таблице № 19.

Таблица № 19

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей дезинфекционных станций

Группа по оплате труда руководителей	Численность населения (человек)
1	2
III	1 млн. человек и более
IV	от 500,0 тыс. человек до 1 млн. человек
V	от 200,0 тыс. человек до 500,0 тыс. человек

6.5. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда профессий рабочих государственных учреждений Ростовской области):

профессор, доктор наук, «народный врач» – 10,0;

доцент, кандидат наук, «заслуженный врач» – 8,0;

лица, не имеющие ученой степени, – 5,0.

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

6.6. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время – с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

6.8. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения (филиала) и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – министерство здравоохранения Ростовской области.

6.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством здравоохранения Ростовской области.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных
казенных учреждений здравоохранения, находящихся
в ведении министерства здравоохранения Ростовской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (далее – Положение), определяет общие подходы к формированию систем оплаты труда работников государственных казенных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (далее – государственные учреждения), а также условия и порядок установления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

1.3. Системы оплаты труда работников государственных учреждений формируются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с

законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

1.8. Зарплата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5446
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	5993
2-й квалификационный уровень	6296
3-й квалификационный уровень	6611
4-й квалификационный уровень	6926
5-й квалификационный уровень	7260
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	7065
2-й квалификационный уровень	7266
3-й квалификационный уровень	7628
4-й квалификационный уровень	8300
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	8824
2-й квалификационный уровень	9370

Примечание к подпункту 2.1.2:

Должностной оклад главной медицинской сестре устанавливается на 45 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения.

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» в учреждениях здравоохранения	6615
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	6926
2-й квалификационный уровень	7266

Примечание к подпункту 2.1.3:

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. приказа Минздрава России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.1.4. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4992
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень	5494
2-й квалификационный уровень	5771
ПКГ «Должности педагогических работников»:	

1	2
1-й квалификационный уровень	7785
2-й квалификационный уровень	8170
3-й квалификационный уровень	8575
4-й квалификационный уровень	9002
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень	9089

2.1.5. Должностные оклады работников культуры, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6060
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7185
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	8089

2.1.6. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5.

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	7185

2.1.7. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2-й квалификационный уровень	9387

Примечание к подпункту 2.1.7:

1. 2-й квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» распространяется на заведующих медицинскими складами и главных специалистов государственного казенного учреждения здравоохранения «Центр медицинский мобилизационных резервов «Резерв» Ростовской области».

2.1.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений государственных учреждений устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников домов ребенка повышаются на 10 процентов и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы).

2.1.10. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов руководителей, специалистов, социальных работников государственных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках, повышаются на 10 процентов и образуют новый должностной оклад.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Размеры повышения оплаты труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также непосредственно осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры выплат
компенсационного характера медицинским работникам,
участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно
участвующим в оказании противотуберкулезной помощи,
а также непосредственно осуществляющим диагностику и лечение
ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана
с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

Наименование должности (специальности, категории работника)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	2
Закон Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»	
Врач (в том числе врач, занимающий должность	0,44

1	2
<p>руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог психиатрических больниц (отделений), принимающих непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи***</p> <p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей ***</p>	
<p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог:*** амбулаторных судебно-психиатрических экспертных комиссий;</p> <p>судебно-психиатрических экспертных отделений для лиц, не содержащихся под стражей;</p> <p>отделений для принудительного лечения психически больных</p>	0,3
<p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог:*** судебно-психиатрических экспертных отделений (комиссий)</p>	0,25
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский регистратор, сестра-хозяйка, медицинский психолог***</p> <p>Главная медицинская сестра***</p>	0,2
<p>Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории ***</p> <p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал психотерапевтических кабинетов амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений) ***</p>	0,12
<p>Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая ***</p>	0,04

1	2
Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»	
<p>Врач (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал туберкулезных отделений для лечения больных туберкулезом, сочетанных с ВИЧ-инфекцией***</p>	0,65
<p>Врач-хирург (в том числе руководитель структурного подразделения – врач-специалист) всех наименований, осуществляющий оперативные вмешательства в стационарных условиях, средний и младший медицинский персонал операционных блоков стационаров.*** Врач, средний и младший медицинский персонал отделений анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), реанимации (реаниматологии) и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику)***</p>	0,4
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог***</p>	0,35
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний и младший медицинский персонал учреждений (подразделений) с затухающими формами туберкулеза.***</p>	0,10
Федеральный закон от 30 .03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»	
<p>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения – врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющий диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог.**** Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории.***** Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными.****</p>	0,6

1	2
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека*****	

*** Работающие:**

в психиатрических, психоневрологических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь.

**** Работающие:**

в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики.

***** Работающие:**

в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, клиниках, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь.

****** Работающие:**

в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях, центрах по профилактике и борьбе со СПИДом) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным.

******* Работающие** в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

3.2.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором – в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. 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.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), социальным работникам, педагогическим работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам государственного учреждения – руководителем учреждения;
руководителю государственного учреждения – министерством здравоохранения Ростовской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю государственного учреждения.

Надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителя государственного учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам государственных учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры надбавки за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 9:

Таблица № 9

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1	2	3	4
1.	Отделения паллиативной медицинской помощи	заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал при непрерывной работе:	

1	2	3	4
		от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,16 0,20
2.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пункте 1 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,08 0,12

Примечания к пункту 4.6:

1. В тех случаях, когда надбавка, предусмотренная пунктом 1 не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 2 настоящей таблицы.

2. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.7. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности

(кроме дежурств на дому) надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. При определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для заведующих отделениями, врачей, среднего и младшего медицинского персонала отделений паллиативной медицинской помощи – 0,32;

для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения – 0,24.

4.9. В системе оплаты труда работников государственного учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством здравоохранения Ростовской области.

4.9.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9.3. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством здравоохранения Ростовской области.

4.10. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.10.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Государственные учреждения здравоохранения	
	Медицинские (фармацевтические) работники	Педагогические работники
1	2	3
Второй	до 0,10	до 0,05
Первой	до 0,15	до 0,10
Высшей	до 0,20	до 0,20

Специалистам и руководителям структурных подразделений государственных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) и педагогических работников устанавливается выплата за квалификацию.

4.10.1.1. Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем государственного учреждения.

4.10.1.2. Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

4.10.1.3. Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.10.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 20 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 12 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – до 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.10.3. Надбавку за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей
государственных учреждений, их заместителей и главных
бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия
осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения

№ п/п	Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Первая	I	18173
2.	Вторая	II	17347
3.	Третья	III	16518
4.	Четвертая	IV	15768
5.	Пятая	V	15019
6.	Шестая	вне группы	13032

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Руководителям учреждений, их заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- первой квалификационной категории – до 0,15;
- высшей квалификационной категории – до 0,20.

Врачам – руководителям учреждений и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Заместителям руководителей с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителей учреждений, их заместителей из числа медицинских и педагогических работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов от должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителям учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в размере от 3 до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя государственного учреждения определяются в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

Размеры предельной кратности дохода
руководителя государственного учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Предельная кратность дохода
1	2
По 100	до 3,0

1	2
От 101 до 250	до 3,5
От 251 до 500	до 4,0
От 501 до 750	до 5,0
От 751 до 1000	до 5,5
Свыше 1000	до 6,0

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей домов ребенка определены в таблице № 13.

Таблица № 13

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей домов ребенка

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя центра медицинских мобилизационных резервов «Резерв» определены в таблице № 14.

Таблица № 14

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя центра медицинских мобилизационных резервов «Резерв»

Группа по оплате труда руководителей	Показатели по развертыванию больничных (госпитальных) коек, отрядов первой медпомощи (ОПМ) и других формирований
1	2
I	свыше 50 тыс. коек и свыше 30 ОПМ
II	от 35 до 50 тыс. коек и от 20 до 30 ОПМ
III	от 20 до 35 тыс. коек и от 8 до 20 ОПМ

1	2
IV	от 10 до 20 тыс. коек и от 4 до 8 ОПМ
V	менее 10 тыс. коек и менее 4 ОПМ

Примечания к пункту 6.2:

1. В случае несоответствия одного из показателей группа по оплате труда устанавливается с учетом хранения имущества для станций переливания крови, имеющих задание по забору донорской крови не менее 10 тыс. литров.

2. Центры медицинские мобилизационных резервов «Резерв» в случаях размещения и хранения имущества на 10 и более медицинских складах относятся на 1 группу выше, чем это предусмотрено показателями, предусмотренными пунктом 6.4 раздела 6 приложения 1 настоящего постановления.

6.3. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда профессий рабочих государственных учреждений Ростовской области):

профессор, доктор наук, «народный врач» – 10,0;

доцент, кандидат наук, «заслуженный врач» – 8,0;

лица, не имеющие ученой степени, – 5,0.

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

6.4. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – министерство здравоохранения Ростовской области.

6.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством здравоохранения Ростовской области.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
 - руководитель учреждения (главный врач, директор, начальник);
 - заместитель руководителя учреждения;
 - главный бухгалтер;
 - заместитель главного бухгалтера;
 - директор (начальник, заведующий) филиала (отделения) (кроме врачей – руководителей филиала (отделения), не имеющих лицевого счета);
 - заместитель руководителя структурного подразделения;
 - главная медицинская сестра (акушерка);
 - главный (администратор, диспетчер, инженер, механик, специалист по защите информации, фельдшер, экономист, энергетик);
 - заведующая машинописным бюро;
 - заведующий архивом;
 - заведующий библиотекой;
 - заведующий камерой хранения;
 - заведующий канцелярией;
 - заведующий мастерской (службой);
 - заведующий общежитием;
 - заведующий прачечной;
 - заведующий производством (шеф-повар);
 - заведующий складом;
 - заведующий столовой;
 - заведующий хозяйством;
 - мастер (включая старшего);
 - начальник (директор, заведующий, руководитель) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников – руководителей структурных подразделений);
 - заместитель начальника (директора, заведующего, руководителя) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников – заместителей начальника);
 - руководитель (заведующий) группы (сектора) (кроме медицинских и фармацевтических работников – руководителей структурных подразделений).

2. К вспомогательному персоналу относятся работники государственного учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), инженерно-техническое обслуживание, иные работы по обслуживанию персонала, включая дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, буфетчицу и других, выполнение финансово-экономических работ, работ по ведению бухгалтерского и кадрового учета и отчетности, правового характера и др.

3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников государственного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко