

Утверждено приказом  
Министерства здравоохранения  
Иркутской области  
от 200 г. №

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственных учреждений  
здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения  
Иркутской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 г. № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителей учреждений.

1.8. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года.

1.9. Фонд оплаты труда учреждений формируется на финансовый год с учетом следующих видов средств:

- лимитов бюджетных обязательств;
- средств бюджетов государственных внебюджетных фондов;
- средств, приносящих доход деятельности.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Размер заработной платы не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников состоит из:

- оклада и повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- прочих повышающих коэффициентов и выплат.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников (приложение № 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников и отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10189); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрировано в Минюсте России 31 марта 2008 г. № 149н); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая

Оклад главной медицинской сестры учреждений здравоохранения устанавливается в размере полутора рекомендуемых минимальных окладов по ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" с применением рекомендуемого повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности 4 квалификационного уровня.

Оклады работников учреждений здравоохранения по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

2.4.Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент, повышающие коэффициенты не складываются. Установленный с учетом повышающих коэффициентов новый оклад учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, устанавливаемых всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ, приводятся в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению), устанавливаемых всем работникам учреждения, приводятся в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания приводятся в приложении № 3 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.).

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5 и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.9. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения

### **3. Особенности порядка и условий оплаты труда медицинских и фармацевтических работников**

3.1. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ медицинским и фармацевтическим работникам, а также работникам, упомянутым в пункте 3.3 настоящего Положения, кроме перечисленных в пунктах 2.2. – 2.6. настоящего Положения повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 8 и 9 настоящего Положения), устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания.

Для работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения, повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания не применяется.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяется.

3.2. Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности медицинского психолога, химика-эксперта учреждения здравоохранения, биолога, энтомолога, эксперта-физика по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

3.3. Оплата труда работников культуры, социальных работников, педагогических работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области, производится по условиям, предусмотренным примерными Положениями об оплате труда работников учреждений культуры, социальной защиты, образования.

Вышеуказанным работникам устанавливаются перечисленные в пунктах 2.2. – 2.6. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения)

#### **4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пунктах 2.2. – 2.6. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения).

#### **5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пунктах 2.2 – 2.6 повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 3.

5.2. Пункт 5.1 распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым

квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

6.1. Должностной оклад руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, утверждается приказом министерства здравоохранения Иркутской области по согласованию с министерством экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается министерством экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

6.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.3. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.6. Врачам-руководителям учреждений и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях здравоохранения, 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.

Работа руководителей и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих

документах. Размер доплаты определяется приказом руководителя учреждения здравоохранения.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч.1), ст. 3) и рекомендуемым перечнем (приложение № 4 к настоящему Положению).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Руководитель учреждения здравоохранения на основании вышеуказанного Перечня утверждает с учетом мнения представительного органа работников перечень должностей работников, которым с учетом должности и конкретных условий работы в данном учреждении,

подразделении (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) может повышаться оклад (ставка), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

7.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами Иркутской области.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Работникам медицинских учреждений и медицинских подразделений, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи отделения скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 100 процентов должностного оклада.

7.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым законодательством.

7.4.4 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.6. Оклады работников гериатрических центров повышаются для:

- медицинских и фармацевтических работников - на 15 процентов.
- других работников - на 10 процентов.

7.7. Оклады работников домов ребенка, а также медицинских работников детских домов и школ-интернатов для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе медицинских работников, состоящих в штате лечебно-профилактических учреждений, занятых исключительно обслуживанием детей в этих учреждениях образования, повышаются на 20 процентов.

7.8. Работникам медицинских учреждений и медицинских подразделений, для которых рабочий день устанавливается с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше 2-х часов, который не включается в рабочее время), за отработанное в эти дни время производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Перечень должностей работников учреждений здравоохранения и медицинских подразделений, по которым могут устанавливаться указанная доплата и ее размер, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **8. Порядок и условия стимулирования работников учреждения**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливается примерный перечень стимулирующих выплат:

8.1.1. Для медицинских работников учреждений:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки

надбавка за участие в областных целевых и ведомственных программах

- Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

надбавка за применение в практической работе новых медицинских технологий

надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи и т. д.

- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (приложение № 5 к Положению);

- Премияльные выплаты по итогам работы.

8.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за обеспечение условий для лечебного процесса;
- Выплаты за качество выполняемых работ и т.д.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (приложение № 5 к Положению);
- Премияльные выплаты по итогам работы.

8.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

8.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.

8.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных (средств ОМС) ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

8.6. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

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

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

9.4. За счет средств обязательного медицинского страхования формирование фонда оплаты труда осуществляется с учетом муниципального заказа, в соответствии с утвержденной структурой тарифа на медицинские услуги по обязательному медицинскому страхованию Иркутской области»