



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**ПРИКАЗ**

от 20 апреля 2009 г.

№ 25

г. Омск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Омской области

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области» приказываю:

Утвердить Примерное положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Омской области, согласно приложению к настоящему приказу.

Министр здравоохранения  
Омской области

Ю.В. Ерофеев

## Приложение

к приказу Министерства  
здравоохранения Омской области

от \_\_\_\_\_ 2009г. № \_\_\_\_

### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства здравоохранения  
Омской области

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Омской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 г. № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области».

1.2. Примерное положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- установление зависимости величины заработной платы от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных;

- стимулирование выполнения работ на высоком уровне качества, достижения высоких результатов труда, применения в работе современных форм и методов организации труда путём применения выплат стимулирующего характера и систем премирования;

- повышение достигнутого уровня оплаты труда;

- соблюдение государственных гарантий по оплате труда;

- учет мнения выборного профсоюзного органа при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

- наименование, условия осуществления, размеры и критерии установления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования, утвержденных Правительством Омской области;

- наименование, условия осуществления, размеры и критерии установления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем

видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, утвержденных Правительством Омской области;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Омской области (без учета премий и иных стимулирующих выплат), (далее – учреждений) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций, финансируемых из областного бюджета, на момент введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений, являющихся неотъемлемой частью коллективного договора, другими локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, которые разрабатываются на основании настоящего Примерного положения, других действующих нормативных правовых актов.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## II. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений

2.1. Размеры окладов руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня=	
1 квалификационный уровень	3000 рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень	3100 рублей
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	3700 рублей
3 квалификационный уровень	3800 рублей
4 квалификационный уровень	4000 рублей
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	4400 рублей

2.2. Руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом условий их труда выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

2.3. Руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением педагогических работников)

3.1. Размеры окладов по квалификационным уровням работников, занимающих должности служащих (за исключением педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ и квалификационным уровням:

3.1.1. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	220 руб 0 блей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	260 руб 0 блей
2 квалификационный уровень	278 руб 0 блей
3 квалификационный уровень	296 руб 0 блей

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	370 руб. 0 коп.
2 квалификационный уровень	381 руб. 0 коп.
3 квалификационный уровень	392 руб. 0 коп.
4 квалификационный уровень	403 руб. 0 коп.
5 квалификационный уровень	414 руб. 0 коп.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	440 руб. 0 коп.

3.1.2. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2008 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	319 руб. 0 коп.
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	367 руб. 0 коп.

3.1.3. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ « Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	319 рублей 0 коп.
4 квалификационный уровень	3340 рублей

3.1.4. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 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»:

ПКГ «Профессиональная квалификационная группа второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 000 рублей

2 квалификационный уровень	3 200 рублей
----------------------------	--------------

3.1.5. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
	3000 рублей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	3 700 рублей
2 квалификационный уровень	4 100 рублей

3.2. Работникам, занимающим должности служащих, с учетом условий их труда выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

3.3. Работникам, занимающим должности служащих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

#### IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 000 рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 500 рублей
2 квалификационный уровень	2 750 рублей
3 квалификационный уровень	3 000 рублей
4 квалификационный уровень	3 250 рублей

4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, с учетом условий их труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Примерного положения.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Примерного положения.

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

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу данного учреждения по виду экономической деятельности, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей бюджетных учреждений, его заместителей, главных бухгалтеров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Омской области.

#### **VI. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с п. 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного Постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- выплаты по районному коэффициенту.

6.2. В каждом учреждении должен быть составлен и утверждён с учетом мнения выборного профсоюзного органа перечень работников, которым с учётом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения отраслевых 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 указанная выплата отменяется.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество часов за расчетный период.

6.9. Повышенная оплата 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет не менее полуторного размера за первые два часа работы, не менее двойного размера за последующие часы работы в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. К заработной плате работников применяется районный



коэффициент, равный 15 процентам. Районный коэффициент начисляется на оклад и все выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с порядком применения районного коэффициента для расчета заработной платы работающего, установленном Правительством Российской Федерации.

6.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада) если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

## VII. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера

7.1. С целью материального стимулирования и поощрения работников за выполненную работу в соответствии с пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного Постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области», работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и напряженность труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основе Положения об оплате труда, а также за счёт средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников,

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру - по решению Министерства;

работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по решению руководителя;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

7.4. Выплаты за интенсивность и напряжённость труда производятся посредством установления персонального повышающего коэффициента.

7.4.1. Персональный повышающий коэффициент за интенсивность и напряжённость труда устанавливается руководителем учреждения персонально

в отношении конкретного работника на основании оценки результатов его труда в соответствии с показателями стимулирования, утверждаемыми по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся посредством установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, учёную степень, почётное звание.

7.5.1. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов.

7.5.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу устанавливается с учетом квалификационной категории со дня издания приказа органа (учреждения) образования о присвоении (подтверждении) квалификационной категории до истечения 5 лет.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения перееаттестация специалиста может быть перенесена на установленный комиссией срок, в течение которого работнику устанавливаются повышающие коэффициенты квалификационного уровня к должностному окладу с учётом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная (подтвержденная) ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока её присвоения (подтверждения).

Аттестация лиц, занимающих должности педагогических работников, производится в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

7.5.4. Повышающий коэффициент за наличие учёной степени, почётного звания устанавливается медицинским работникам, которым присвоена ученая степень кандидата или доктора медицинских, фармацевтических, биологических или педагогических наук, и (или) присвоено почётное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации». Рекомендуемый диапазон повышающего коэффициента - от 5 до 20 процентов.

7.5.5. Изменение размеров повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, учёной степени, почётного звания производится

в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - согласно даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты решения диссертационного совета после принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук - с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

7.6. Порядок установления и размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются Положением об оплате труда учреждения.

7.6.1. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- при стаже непрерывной работы от 3 лет до 5 – 20 процентов;
- при стаже непрерывной работы более 5 лет – 30 процентов.

7.7. Сумма выплаты стимулирующего характера конкретному работнику определяется путём умножения его оклада (должностного оклада) на соответствующий повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.8. Премирование работников производится по итогам работы за квартал, год, а также за исполнение особо важных или сложных заданий на основании Положения о премировании работников учреждения.

7.8.1. Премии по итогам работы и за исполнение особо важных или сложных заданий выплачивается в пределах имеющихся у учреждения средств на заработную плату. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

7.8.2. При установлении конкретных размеров премий рекомендуется учитывать награждение работников в периоде, за который производится премирование, следующими поощрениями и наградами:

поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;

почетными званиями Российской Федерации и знаков отличия Российской Федерации, орденов и медалей Российской Федерации;

почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по представлению Министра здравоохранения Омской области;

почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации;

нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

почетных званий Российской Федерации;

грамот Правительства Омской области;  
наград Омской области, наград высших органов государственной власти Омской области;  
почетных грамот, благодарственных писем Министерства здравоохранения Омской области.

7.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, ставки заработной платы.

### VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, 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.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с действующими локальными нормативными правовыми актами учреждений.

---