



**ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

15.12.2009

№ 8

Томск

Об утверждении Методических рекомендаций по разработке областными государственными учреждениями здравоохранения положений об условиях (системе) оплаты труда для работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области

В соответствии с абзацем 3 подпункта 2) пункта 6 постановления Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по разработке областными государственными учреждениями здравоохранения положений об условиях (системе) оплаты труда для работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области.

2. Разместить на сайте Департамента здравоохранения Томской области настоящее распоряжение.

3. Руководителям областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, при подготовке локальных нормативных актов руководствоваться Методическими рекомендациями, указанными в пункте 1 настоящего распоряжения.

4. Рекомендовать начальнику управления здравоохранения администрации города Томска (Андреев), главным врачам муниципальных учреждений здравоохранения Томской области руководствоваться Методическими рекомендациями, указанными в пункте 1 настоящего распоряжения, при организации разработки (разработке) локальных актов подведомственных учреждений при установлении новой системы оплаты труда.

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя начальника Департамента по стратегическому планированию С.А. Банина.

Начальник департамента

М.Н. Заюков

Методические рекомендации по разработке областными государственными учреждениями здравоохранения положений об условиях (системе) оплаты труда для работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области

I. Общие положения

1. Методические рекомендации по разработке областными государственными учреждениями здравоохранения положений об условиях (системе) оплаты труда для работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области (далее – Методические рекомендации) подготовлены с целью оказания методической помощи областным государственным учреждениям здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, (далее - Учреждения) по разработке Учреждениями положений об условиях (системе) оплаты труда для работников Учреждений на основании постановления Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а».

2. Условия (система) оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Томской области.

3. Условия (система) оплаты труда работников Учреждений устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Томской области,
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы;
- минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующих профсоюзов.

4. Условия (система) оплаты труда Учреждений устанавливают порядок определения заработной платы работников, включающей размеры должностных окладов по должностям работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их установления.

II. Нормативная правовая база, используемая при подготовке локальных актов Учреждениями для перехода на новую систему оплаты труда

5. основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливаются новые системы оплаты труда работников Учреждений, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- 3) постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 года № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- 4) постановление Администрации Томской области от 29.08.2002 года № 271 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»;
- 5) постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- 6) постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания»;
- 7) приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- 8) приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 9) приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 10) приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- 11) постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- 12) Закон Томской области от 12.10.2000 № 610 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области»;
- 13) постановление Администрации Томской области от 13.10.2006 № 123-а «О часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений».

Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке Положения об условиях (системе) оплаты труда Учреждениям необходимо руководствоваться Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, а также могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента здравоохранения Томской области, письма

(инструктивные письма) федерального уровня и другие документы в части, не противоречащей действующему законодательству.

III. Структура и содержание Положения об условиях (системе) оплаты труда работников Учреждений

6. В Положении об условиях (системе) оплаты труда работников Учреждений рекомендуется включить следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) должностные оклады;
- 3) компенсационные выплаты;
- 4) стимулирующие выплаты;
- 5) материальная помощь.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных государственных учреждений Томской области, утвержденным постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 г. № 66а, Положение об условиях (системе) оплаты труда работников Учреждения следует принимать через изменение действующего коллективного договора в части оплаты труда работников либо через утверждение приказом Учреждения нового Положения об условиях (системе) оплаты труда с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7. Раздел «Общие положения» может содержать:

- ссылку на основание принятия Положения об условиях (системе) оплаты труда работников Учреждения (постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»);

- действующие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда работников;

- общее описание новой системы оплаты труда (на основе ПКГ) и ее основных элементов (структуры заработной платы: оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты);

- особенности регулирования оплаты труда для отдельных категорий работников (в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

8. Раздел «Должностные оклады» может содержать:

порядок определения размеров должностных окладов на основе соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) по должностям и категориям работников. При установлении порядка определения размеров должностных окладов должны учитываться требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Размеры должностных окладов определяются по должностям, включенным в штатные расписания Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами Единых тарификационных справочников работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником руководителей, специалистов и служащих.

Конкретные размеры окладов, устанавливаемые работникам, утверждаются приказом Учреждения.

Пример определения размера должностного оклада содержится в приложении № 3 настоящих Методических рекомендаций.

9. Раздел «Компенсационные выплаты» определяет перечень видов, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, применяемых в конкретном Учреждении в соответствии с действующим законодательством.

При определении размеров выплат следует учитывать, что заработная плата работникам Учреждения (за вычетом премий и стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплаты компенсационного характера (в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждениях в соответствии с приложением №4) необходимо устанавливать в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах или в абсолютных размерах, в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, а также путем применения к заработной плате районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях.

Размеры установления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При установлении размеров выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда необходимо учитывать условия по соблюдению минимального (гарантированного) размера, который составляет не более 5 процентов от должностного оклада, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870.

При этом работодателем принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Определение размеров соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения их финансовыми средствами Учреждения.

Компенсационные выплаты, отнесенные к 2 группе (приложение №4 к настоящим Методическим рекомендациям), устанавливаются в абсолютном размере. При наличии права на получение компенсационной выплаты (за работу с особыми условиями труда) по двум и более основаниям рекомендуется суммировать абсолютные значения размера выплат за особые условия труда по ПКГ.

Установление конкретных размеров выплат производится в пределах установленного диапазона с учетом оснований по их группировке (например, должность, образование, наличие квалификационной категории). Размеры выплат устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Примерная таблица абсолютных значений размера выплат за особые условия труда по ПКГ приведена в приложении №5.

При определении размеров выплаты за работу в ночное время необходимо учитывать положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. При установлении размера выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) необходимо учитывать условия по соблюдению минимального (гарантированного) размера, который составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554). При определении размера выплаты за работу в ночное время более чем 20 процентов рекомендуется учитывать водителей санитарного автотранспорта, медицинский персонал, в том числе занятый оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи (включая санитарную авиацию), выездной персонал и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи. Данную компенсационную выплату, превышающую 20 процентов, рекомендуется осуществлять в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждений.

10. Раздел «Стимулирующие выплаты» включает перечень, размеры, периодичность выплат стимулирующего характера по должностям работников Учреждения. Критерии и показатели соответствующих стимулирующих выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или органа самоуправления Учреждения.

Порядок назначения, а также размеры и условия выплат (за исключением выплат, установленных действующим законодательством) включаются либо в раздел «Стимулирующие выплаты», либо оформляются отдельным локальным актом.

Стимулирующие выплаты по категориям персонала рекомендуется производить с учетом уставных задач Учреждения, основных показателей эффективности и результативности, установленных для учреждений, а также качества выполняемых работ.

Виды и размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Томской области.

Стимулирующие надбавки работникам Учреждений выплачиваются ежемесячно, премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Распределение ежемесячных стимулирующих выплат и премий производится руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения или органом самоуправления Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работникам Учреждения пропорционально занимаемой ставке (1,0; 0,75; 0,5; 0,25).

IV. Организация работы в Учреждениях по переходу на новую систему оплаты труда

Переходу на новые системы оплаты труда должна предшествовать подготовительная работа:

1) создание рабочей группы (приказ, распоряжение) в составе:

- руководителя;
- заместителей руководителей;
- работников финансовых (экономических) служб;
- представителей профсоюзных организаций или органов самоуправления.

2) определение плана мероприятий с указанием сроков и ответственных исполнителей, предусматривающего, в том числе:

- инвентаризацию действующих локальных актов Учреждения по оплате труда работников;
- подготовку проектов локальных актов по НСОТ или дополнений в действующие (в соответствии с приложением №1);
- проведение расчетов выплат и подготовку финансово-экономического обоснования собственной модели НСОТ;
- процедуру согласования и утверждения НСОТ;
- подготовку и подписание с работниками Учреждения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

В ходе подготовки локальных актов и проведения расчетов предметом рассмотрения и изучения членами рабочей группы должны стать следующие вопросы:

- 1) перспективный план развития Учреждения, сетевые показатели;
- 2) целевые показатели результатов деятельности Учреждения в целом и для групп должностей работников;
- 3) оптимальное соотношение численности персонала по категориям;
- 4) определение принципов и подходов к установлению размеров должностных окладов и размеров компенсационных выплат;
- 5) возможность проведения объективной оценки результатов деятельности каждого работника по устанавливаемым критериям.

Итогом проведенной работы должны стать предложения по:

- определению (изменению) структуры должностей работников;
- формированию и распределению фонда оплаты труда по видам выплат и категориям персонала;
- созданию (изменению, корректировке) системы оценки качества результатов деятельности работников.

Определение размера заработной платы работников Учреждения рекомендуется проводить по формам № 1, № 2 (приложение № 6 к настоящим Методическим рекомендациям).

При подготовке расчетов следует учитывать минимальные государственные гарантии и обязательное условие, при котором заработная плата работников Учреждений, переходящих на новую систему оплаты труда, в части должностного оклада и обязательных компенсационных выплат, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику (в части тарифной ставки соответствующего разряда (должностного оклада) и обязательных компенсационных выплат) в соответствии с трудовым договором до введения НСОТ.

При планировании фонда заработной платы на замену лиц, уходящих в отпуск, рекомендуется учитывать планируемую нагрузку на 12 месяцев или время плановой работы специалиста. Ассигнования на оплату замены уходящего в отпуск постового медицинского персонала не предусматриваются.

Не подлежат замене и не включаются в планируемый фонд заработной платы на замену лиц, уходящих в отпуск следующие должности:

- руководители всех уровней, имеющие штатных заместителей;
- сезонные работники;
- узкие штатные специалисты, на время отпуска которых привлекаются врачи-консультанты;
- работники подразделений, уходящих в коллективный отпуск;
- вакантные ставки.

На предполагаемый прирост занятых ставок ассигнования на замену уходящих в отпуск не планируются.

Не рекомендуется при планировании фонда оплаты труда Учреждения включать в расчет стимулирующие выплаты на вакантные ставки.

Оплата труда врачей – консультантов, не являющихся штатными работниками Учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда.

Например:

Наименование	Рекомендуемый размер ставки почасовой оплаты труда*, рублей
Профессор, доктор наук, «Народный врач»	531,0
Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач»	442,5
Лица, не имеющие ученой степени	265,5

*В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Порядок оплаты труда врачей – консультантов, предусмотренный настоящими Методическими рекомендациями, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Оплата труда работников Учреждений (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов) зубопротезирования, профилактической дезинфекции, врачебной косметики, врачей, привлекаемых к проведению медицинских осмотров и освидетельствований, а также медицинских работников, привлекаемых к обслуживанию спортивных соревнований и сборов, производится в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 13.10.2006 № 123-а «О часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений».

Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении №2 к настоящим Методическим рекомендациям. В случае отказа работника от подписания соглашения, правовым основанием изменения условий трудового договора будет являться письменное предупреждение.

**Примерный перечень локальных нормативных актов, необходимых для
введения новой системы оплаты труда в Учреждении**

Для введения новой системы оплаты труда Учреждению рекомендуется принять следующие локальные нормативные акты:

1) Приказ Учреждения о переходе на новую систему оплаты труда, включающий создание рабочей группы по разработке проектов локальных нормативных актов по введению новой системы оплаты труда;

2) Положение об условиях (системе) оплаты труда в Учреждении (в виде приложения к коллективному договору, либо утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или органом самоуправления Учреждения), включающее:

- Раздел об установлении перечня выплат компенсационного характера, их размерах и порядка выплат;

- Раздел об условиях установления и размерах выплат стимулирующего характера, включающий в себя:

- перечень и периодичность выплат;
- перечень и значение выполнения критериев показателей, при которых производится премирование в разрезе категорий персонала и по каждой должности;
- порядок распределения выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или органом самоуправления Учреждения;

- Положение (Раздел) о системе оценки результатов и качества работ всех категорий работников.

3) Приказ о проведении расчетов и подготовке финансово-экономического обоснования новой системы оплаты труда (с учетом существующих выплат) и правил расчета.

4) Приказ о распределении фонда оплаты труда по категориям персонала и видам выплат.

5) Приказ об утверждении штатного расписания и количества ставок работников Учреждения.

6) Приказ об установлении конкретных размеров должностных окладов работников учреждения.

7) Другие локальные акты по вопросам оплаты труда (нормирование труда, в пределах своей компетенции, особенностей оплаты труда отдельных категорий работников и др.), на основании которых заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ОБРАЗЕЦ
дополнительного соглашения к трудовому договору
с работником в связи с введением новых систем оплаты труда

_____ " __ " _____ 20__ г.
(место заключения дополнительного соглашения)

(полное наименование Учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с
одной стороны, и граждан _____,
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее
дополнительное соглашение к трудовому договору от " __ " _____ 20__ г. № ____
о нижеследующем.

1. Руководствуясь частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации,
признать утратившим силу раздел (абзацы, пункты) _____ трудового договора,
регулирующий оплату труда работника.

2. Дополнить раздел (абзацы, пункты) трудового договора разделом (абзацем,
пунктом) следующего содержания:

"За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

-должностной оклад в размере _____ рублей;

-выплаты компенсационного характера _____ в размере _____;

-выплаты стимулирующего характера в размере _____ за

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового
договора от " __ " _____ 20__ г. №____, составлено в двух экземплярах,
имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя
в личном деле Работника, второй - у Работника.

4. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным
соглашением, вступают в силу с " __ " _____ 20__ г.

5. Адреса и другие сведения сторон.

Работодатель:

(полное наименование Учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон/факс: _____

ИНН: _____

Работник:

(фамилия, имя, отчество)

Документ, удостоверяющий личность: серия _____ № _____

Выдан _____
(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Работник:

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Пример определения размера оклада (должностного оклада):

Наименование должности	Требования к квалификации	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		3600 - 4300
1 квалификационный уровень		3600
Бухгалтер	Среднее специальное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет (бухгалтер)	3600
2 квалификационный уровень		3700
Бухгалтер	Высшее экономическое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет (бухгалтер II категории)	3700
3 квалификационный уровень		3850
Бухгалтер	Высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет (бухгалтер I категории)	3850
4 квалификационный уровень		4000
Бухгалтер	Высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 2 - 3 лет (ведущий бухгалтер)	4000
5 квалификационный уровень		4300

Приложение № 4
к Методическим рекомендациям,
утвержденным распоряжением
Департамента здравоохранения Томской области
от 15.12.2009 № 8

Виды компенсационных выплат	Размеры
1 группа компенсационных выплат	
1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; б) доплата за работу в ночное время;	от оклада (должностного оклада)
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Оплата сверхурочной работы	Размер устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ
2 группа компенсационных выплат	
За работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности	в абсолютном выражении, выплачиваемом до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации
За работу с особыми условиями труда	Согласно Примерной таблице абсолютных значений размера выплат за особые условия труда по ПКГ, приведенной в приложении № 5.

Примерная таблица
абсолютных значений размера выплат за особые условия труда по ПКГ

1. Для работников учреждений, подразделений и должностей, предусмотренных в пункте 1 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» ПКГ общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего, четвертого уровней, Профессии рабочих	270
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»,	300
ПКГ «Врачи и провизоры» Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка, ПКГ педагогических работников	400
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	600

2. Для работников учреждений, предусмотренных в пунктах 2, 3 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», ПКГ общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего, четвертого уровней, Профессии рабочих	360
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	450
ПКГ «Врачи и провизоры», Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка ПКГ должностей педагогических работников	650
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	750

3. Для работников учреждений, подразделений и должностей, предусмотренных в пункте 4 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» Профессии рабочих	400
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	500
ПКГ «Врачи и провизоры», ПКГ должностей педагогических работников, Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка	750
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	850

4. Для работников учреждений, подразделений и должностей, предусмотренных в пункте 5 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» Профессии рабочих	500
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	600
ПКГ «Врачи и провизоры», Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка, ПКГ должностей педагогических работников	850
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1000

5. Для работников учреждений, подразделений и должностей, предусмотренных в пункте 6 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» Профессии рабочих	700
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	800
ПКГ «Врачи и провизоры», Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка, ПКГ должностей педагогических работников	1050
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1200

6. Для работников учреждений, подразделений и должностей, предусмотренных в пункте 7 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», ПКГ общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего, четвертого уровней, Профессии рабочих	1100
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1600
ПКГ «Врачи и провизоры», Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка, ПКГ должностей педагогических работников	1900
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	2100

7. Для работников учреждений, предусмотренных в пункте 8 приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, рекомендуемые размеры выплаты составляют:

ПКГ	рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	450
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» ПКГ общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего, четвертого уровней, ПКГ должностей специалистов второго и третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии Профессии рабочих	650
ПКГ «Врачи и провизоры», Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка, ПКГ должностей педагогических работников	1000
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1200

Форма определения размера заработной платы работников

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ г.

Медицинского и фармацевтического персонала, главной медицинской сестры

1.	Фамилия, имя, отчество
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием
3.	Размер оклада, рублей:
4.	Наличие квалификационной категории (квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фармацевтических работников специальность, по которой присвоена категория)
5.	Надбавка за наличие квалификационной категории, рублей:
6.	Наличие учёной степени, почётного звания
7.	Надбавка за учёную степень и почётное звание, рублей:
8.	Надбавка за работу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, рублей:
9.	Надбавка за работу в особых условиях труда (за работу специалистов в сельской местности), рублей:
10.	Стаж непрерывной работы (выслуга лет)
11.	Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет), рублей:
12.	Другие надбавки к окладу, рублей*
13.	Итого (стр.3 + стр.5 + стр.7 + стр.8 + стр.9 + стр.11 + стр.12) x районный коэффициент x надбавка за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях
14.	Объем работы по данной должности (1.0; 0.75; 0.5; 0.25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
15.	Итого (стр.13 x стр. 14)
16.	Дополнительные сведения

Другие надбавки к окладу* - надбавка отдельным категориям медицинских работников; персональная надбавка.

Форма определения размера заработной платы работников

(полное наименование учреждения)
по состоянию на _____ г.

Профессии рабочих и служащих

1	Фамилия, имя, отчество
2	Наименование профессии
3	Размер оклада в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационной категории, рублей:
4	Надбавка за работу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, рублей:
5	Стаж непрерывной работы (выслуга лет)
6	Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет), рублей:
7	Персональная надбавка, рублей:
8	Другие надбавки к окладу, рублей:
10	Итого (стр. 3 + стр. 4 + стр. 6 + стр. 7 + стр. 8) x районный коэффициент x надбавка за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях
11	Объем работы по данному окладу (1.0; 0.75; 0.5; 0.25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
12	Итого (стр. 10 x стр. 11)
13	Дополнительные сведения