

Российская Федерация  
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ  
г. Калининград

« 29 » 05 2015 г.

№ 1034

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственных бюджетных и автономных учреждений  
здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения  
Калининградской области**

В соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 № 737, от 09.09.2013 № 670, от 25.03.2015 №151), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 № 17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений» (в редакции приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 04.05.2009 № 99, от 20.03.2014 № 100), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 № 16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» (в редакции приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 20.03.2014 № 99), Калининградским региональным отраслевым Соглашением, заключенным между Калининградской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Калининградской области на 2013-2016 годы, в целях реализации принципа единообразного подхода к формированию заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения,

подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения (далее-Учреждение), подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области, в срок до 30.06.2015 года:

1) внести изменения в Положение об оплате труда работников учреждения, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников учреждения;

2) осуществить информирование работников учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, устанавливаемых настоящим приказом;

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам, в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Считать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения Калининградской области от 23.01.2015 года № 28 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Артамонову Т.П.

5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2015 года.

И. о. министра



В.В. Карташова

Приложение  
к приказу Министерства  
здравоохранения Калининградской  
области  
от «29» 05 2015 года № 1034

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных  
учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству  
здравоохранения Калининградской области**

**Глава 1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области (далее – Положение, Министерство), разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 № 737, от 09.09.2013 № 670, от 25.03.2015 № 151), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29 января 2009 года № 17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений» (в редакции приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 04.05.2009 № 99, от 20.03.2014 № 100), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 года № 16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» (в редакции приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 20.03.2014 № 99), Калининградским региональным отраслевым Соглашением, заключенным между Калининградской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Калининградской области на 2013-2016 годы, иными правовыми актами Калининградской области и определяет систему оплаты труда работников медицинских учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Калининградской области, являющихся бюджетными и автономными учреждениями (далее - Учреждения).

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

(ПКГ);

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

При этом конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждений формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Заработная плата работников, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной трёхсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

1.6. При установлении систем оплаты труда работников Учреждений работодатель обеспечивает:

- наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;
- применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по

основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, формируется за счет всех источников финансирования и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Положение по оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## Глава 2. Установление окладов (должностных окладов).

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

2.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад
ПКГ Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	9000
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1-й квалификационный уровень	10350
2-й квалификационный уровень	10800
3-й квалификационный уровень	11700
4-й квалификационный уровень	12600
5-й квалификационный уровень	13500
ПКГ Врачи и провизоры	
1-й квалификационный уровень	14400
2-й квалификационный уровень	15300
3-й квалификационный уровень	16200
4-й квалификационный уровень	17100
ПКГ Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	
1-й квалификационный уровень	18000
2-й квалификационный уровень	18900

По должности санитар-водитель, рекомендуемый минимальный должностной оклад – 9900 рублей.

2.2.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад
ПКГ Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	10350
ПКГ Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	
1-й квалификационный уровень	14400
2-й квалификационный уровень	15300

2.2.3. Должностные оклады педагогических работников в системе здравоохранения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад
ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	9000
ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	10350
2-й квалификационный уровень	10800
ПКГ Должности педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	11700
2-й квалификационный уровень	12150
3-й квалификационный уровень	12600
4-й квалификационный уровень	13050

ПКГ Должности руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	13500
2-й квалификационный уровень	13950
3-й квалификационный уровень	14400

2.2.4. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад
ПКГ Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1-й квалификационный уровень	9000
2-й квалификационный уровень	10125
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1-й квалификационный уровень	10350
2-й квалификационный уровень	10800
3-й квалификационный уровень	11250
4-й квалификационный уровень	11700
5-й квалификационный уровень	12150
ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	12600
2-й квалификационный уровень	13050
3-й квалификационный уровень	13500
4-й квалификационный уровень	13950
5-й квалификационный уровень	14400
ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1-й квалификационный уровень	14850
2-й квалификационный уровень	15300
3-й квалификационный уровень	15750

2.2.5. Оклады работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих». Минимальные размеры окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный оклад
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1-й квалификационный уровень	9000
2-й квалификационный уровень	9900
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1-й квалификационный уровень	10350
2-й квалификационный уровень	10800
3-й квалификационный уровень	11250
4-й квалификационный уровень	11500

### Глава 3. Формирование фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема поступающих средств за счет всех источников финансирования, в том числе средств, от приносящей доход деятельности.

3.2. Размер фонда оплаты труда по каждому Учреждению определяется Министерством при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

3.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения, формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, согласовывается с учредителем и утверждается руководителем учреждения, в соответствии со структурой Учреждения, утвержденной учредителем.

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

3.4. Формирование штатных расписаний Учреждений осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н.

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

Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения.

Вспомогательный персонал – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на



достижение определенных уставом государственного Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Примерный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

#### **Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. 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 соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 № 16 « Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» (в редакции Приказа Министерства социальной политики Калининградской области от 20.03.2014 № 99) в государственных учреждениях системы здравоохранения Калининградской области работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за специфику работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышение оплаты за работу в ночное время;
- повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышение оплаты за сверхурочную работу;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты и повышения) устанавливаются всем работникам Учреждений при наличии оснований для их выплаты.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.4. Повышение оплаты труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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.

4.5. Размеры повышения оплаты медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. Перечень и размер доплат медицинским работникам за специфику работы, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

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.

4.8. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Размер доплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты

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

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.12. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, приказом Министерства устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.<sup>1</sup>

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

## **Глава 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

5.1. В соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 года № 16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» с учетом обеспечения финансовыми средствами в Учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

При наличии у Учреждения просроченной кредиторской задолженности выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно, и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуются следующие выплаты:

а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083, 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, №13, ст. 1559)

- б) надбавка за качество выполняемых работ;
- в) надбавка за выслугу лет;
- г) надбавка за наличие квалификационной категории;
- д) надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;
- е) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (эффективном контракте) с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) на основании критериев, утвержденных приказом руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Распределение стимулирующих выплат, определенных с учетом критериев качества работы в Учреждении производится Комиссиями, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Калининградской области от 20 февраля 2013 года № 50 «О создании советов по оценке эффективности деятельности структурных подразделений, работников медицинских организаций, распределению фонда оплаты труда и стимулирующих выплат».

5.6. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждении принимает Комиссия на основании протокола.

5.7. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Калининградской области от 16 декабря 2013 года № 558 «Об утверждении рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения Калининградской области».

5.8. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности устанавливается надбавка за работу в Учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности в размере до 50 % от окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.9. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность.

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, рекомендуется включать:

- а) время работы в медицинских организациях;

- а) время работы в медицинских организациях;
- б) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на установление надбавки за выслугу лет в медицинских организациях;
- в) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);
- г) иные периоды, определяемые Учреждением самостоятельно.

Размеры надбавок устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом финансовых возможностей Учреждения, а также с учетом Калининградского регионального отраслевого Соглашения, заключенного между Калининградской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Калининградской области на 2013-2016 годы.

5.10. В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5.11. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению, с учетом мнения представительного органа работников.

## **Глава 6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главной медицинской сестры и главного бухгалтера.**

6.1. Должностные оклады заместителей руководителей, главных медицинских сестер и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются приказами по соответствующим учреждениям на 20 - 45% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.2. В случае изменения размера оклада руководителя Учреждения размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения, главной медицинской сестры и главного бухгалтера подлежит перерасчету.

6.3. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения, главной медицинской сестры и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## Глава 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. В соответствии со статьей 350 ТК РФ в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинскими работникам Учреждений с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02 апреля 2014 года № 148н.

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

7.3. За счет средств 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.

7.4. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.). Материальная помощь может выплачиваться в размере до двух окладов (должностных окладов).

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

**Примерный перечень должностей, относящихся  
к административно-управленческому и вспомогательному  
персоналу Учреждений, находящихся в ведении Министерства  
здравоохранения Калининградской области**

1. К административно-управленческому персоналу относятся:
- 1) бухгалтер;
  - 2) ведущий бухгалтер;
  - 3) ведущий инженер;
  - 4) ведущий специалист по кадрам;
  - 5) ведущий экономист;
  - 6) главный бухгалтер;
  - 7) главный специалист по гражданской обороне;
  - 8) делопроизводитель;
  - 9) директор;
  - 10) заведующий канцелярией;
  - 11) заместитель главного бухгалтера;
  - 12) заместитель главного врача по административно-хозяйственной части;
  - 13) заместитель главного врача по медицинской части;
  - 14) заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;
  - 15) заместитель главного врача по организационно-методической работе;
  - 16) заместитель главного врача по экономическим вопросам;
  - 17) инспектор отдела кадров;
  - 18) инженер по защите информации;
  - 19) инспектор по кадрам;
  - 20) начальник юридического отдела;
  - 21) начальник отдела охраны труда;
  - 22) начальник планово-экономического отдела;
  - 23) начальник правового отдела;
  - 24) начальник хозяйственного отдела;
  - 25) руководитель;

- 26) секретарь руководителя;
- 27) системный администратор;
- 28) специалист по гражданской обороне;
- 29) специалист по делопроизводству;
- 30) специалист по кадрам;
- 31) специалист по кадровой работе;
- 32) экономист по финансовой работе;
- 33) юрисконсульт.

2. К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (работы по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала Учреждения, включая социально-бытовое обслуживание (обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, буфетчица и другие).

3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций Министерства. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).



Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных бюджетных и  
автономных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
Министерству здравоохранения  
Калининградской области

**Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера  
медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда, связанными с оказанием психиатрической,  
противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-  
инфицированных**

Наименование должности (специальности, категории работников)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2>	30%
Главная медицинская сестра <1>, <2>	25%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	25%
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	25%
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	25%
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог <3>	25%
Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования <3>	25%
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	60%
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	60%

Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	60%
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	60%

### Работающие:

<1> 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;

<2> 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;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> 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) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.