



Министерство здравоохранения и социального развития  
Республики Карелия

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

от 01 июля 2015 года

№ 1148

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных  
учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству  
здравоохранения и социального развития Республики Карелия**

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года (протокол №11 ), 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 и социального развития Республики Карелия.

2. Руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия (далее по тексту - государственные бюджетные и автономные учреждения здравоохранения):

2.1. Организовать работу по приведению положений об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения (коллективных договоров, локальных нормативных актов) в соответствии с настоящим приказом.

2.2. Осуществить информирование работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.3. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения в связи с введением новой системы оплаты труда.

2.4. Организовать и принять личное участие в работе по информированию работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения по вопросам изменений в системе оплаты труда.

3. Признать утратившим силу абзац второй пункта 1 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия от 11 июня 2010 года № 621 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Е.А. Хидишян

«Согласовано»

Председатель Карельской  
Республиканской организации  
профсоюза работников здравоохранения  
Российской Федерации

И.А. Смирнова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Республики Карелия  
от «01» июля 2015 года №1148

Примерное положение  
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных  
учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству  
здравоохранения и социального развития Республики Карелия

1. Общие положения

1.1 Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия, (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений системы здравоохранения Республики Карелия (далее - учреждения).

1.2 Настоящее Положение распространяется на учреждения, деятельность которых относится к видам экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг: деятельность в области здравоохранения», «Деятельность автомобильного грузового транспорта», «Разработка программного обеспечения и консультирование в этой области», «Деятельность в области бухгалтерского учета».

1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, главной медицинской сестры (главной акушерки).

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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 Республики Карелия.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, устанавливаемой в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.10. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.10.1. 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.

1.10.2. 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 или по согласованию с представительным органом работников).

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

1.12. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

- оклад (должностной оклад),
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2.1. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, 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». Рекомендуемые размеры

окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», в том числе:	5 245
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1-й квалификационный уровень	5 510
2-й квалификационный уровень	6 035
3-й квалификационный уровень	6 930
4-й квалификационный уровень	7 645
5-й квалификационный уровень	8 515
ПКГ "Врачи и провизоры"	
1-й квалификационный уровень	8 875
2-й квалификационный уровень	9 945
3-й квалификационный уровень	10 655
4-й квалификационный уровень	12 430
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
1-й квалификационный уровень	12 740
2-й квалификационный уровень	13 140

Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) по должности «санитар-водитель» – 5 380 рублей.

2.2.2. Оклады (должностные оклады) работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, 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». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
--	---

ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	5500
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1-й квалификационный уровень	7 995
2-й квалификационный уровень	9 945

2.2.3. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, работающих в системе здравоохранения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ "Должности педагогических работников"	
1-й квалификационный уровень	7 140
2-й квалификационный уровень	8 080
3-й квалификационный уровень	8 400
4-й квалификационный уровень	9 120

2.2.4. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и

служащих». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 765
2-й квалификационный уровень	5 000
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	5005
2-й квалификационный уровень	5475
3-й квалификационный уровень	6030
4-й квалификационный уровень	6340
5-й квалификационный уровень	7300
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	7 925
2-й квалификационный уровень	8 080
3-й квалификационный уровень	8 725
4-й квалификационный уровень	9 200
5-й квалификационный уровень	9 515
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	9 750
2-й квалификационный уровень	9 755
3-й квалификационный уровень	9 990

2.2.5. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Перечень профессий рабочих	Рекомендуемый размер оклада, рублей
наименование профессий с 1 квалификационным разрядом	4 765
наименование профессий с 2 квалификационным разрядом	4 915

наименование профессий с 3 квалификационным разрядом	5 045
наименование профессий с 4 квалификационным разрядом	5 150
наименование профессий с 5 квалификационным разрядом	5 265
наименование профессий с 6 квалификационным разрядом	5 365
наименование профессий с 7 квалификационным разрядом	5 465
наименование профессий с 8 квалификационным разрядом	5 540

2.2.6. Оклады (должностные оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40 %.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения,

занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главной акушерки)

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия, и трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения составляет 8:1. При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10% - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений:

- заместителей руководителя медицинского профиля, заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера – на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя;

- иных заместителей руководителя – на 20% - 30% ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад главной медицинской сестры (главной акушерки) учреждения устанавливается на 40% - 60% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре (главной акушерке) учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

С учетом выполнения критериев оценки результативности и качества работы, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по результатам работы.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре (главной акушерке) учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Премии по результатам работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы

заместителя руководителя (главного бухгалтера) учреждения (за исключением учреждений, указанных во втором абзаце настоящего пункта), по основной работе за счёт всех источников финансового обеспечения (с учетом всех составляющих заработной платы, в том числе выплат компенсационного характера за выполнение дополнительного объёма работы на условиях совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, компенсации за неиспользованный отпуск (за исключением компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)) и средней заработной платы врачей-специалистов (включая врачей-руководителей структурных подразделений) учреждения в отчетном периоде составляет 2,0:1,0.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя (главного бухгалтера) учреждения, которые в соответствии с Перечнем медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования Республики Карелия, по уровням и подуровням оказания медицинской помощи, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия, относятся к 3 уровню, по основной работе за счёт всех источников финансового обеспечения (с учетом всех составляющих заработной платы, в том числе выплат компенсационного характера за выполнение дополнительного объёма работы на условиях совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, компенсации за неиспользованный отпуск (за исключением компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)) и средней заработной платы врачей-специалистов (включая врачей-руководителей структурных подразделений) учреждения в отчетном периоде составляет 3,0:1,0.

Отчетными периодами являются I квартал, I полугодие, 9 месяцев, год.

3.6. В случае если заместителем руководителя (главным бухгалтером) осуществляется работа на условиях внутреннего совместительства, её продолжительность не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Оплата данной работы в отчётном месяце за счёт всех источников финансового обеспечения не может превышать более 50% размера среднемесячной заработной платы по основной должности при условии выполнения объёма работы на условиях внутреннего совместительства равного 0,5 ставки. Предельный размер оплаты уменьшается пропорционально выполненному объёму работы.

#### 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 работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Повышенная оплата 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% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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.

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» размеры компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда (в абсолютном выражении) не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, 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 размерах, определенных приложением к настоящему Положению.

4.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу 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 в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4.1. Размер выплаты 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.

4.4.2. Выплата 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».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемые размеры выплат за работу в ночное время:

- медицинским работникам, занятым непосредственно оказанием экстренной медицинской помощи (приемные отделения, операционные блоки, отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) реанимации и интенсивной терапии, дежурный персонал, привлекаемый для оказания экстренной медицинской помощи) - до 60% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

- медицинским работникам выездных бригад скорой медицинской помощи, фельдшерам (медицинским сестрам) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи - до 60% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

- медицинским работникам, не указанным в абзацах 4 и 5 настоящего пункта, - до 30% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4.3. Выплата 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.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретный размер выплаты за сверхурочную работу устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда с учётом рекомендуемых размеров выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:
  - а) выплата за наличие квалификационной категории;
  - б) выплата, устанавливаемая с учётом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работников;
- выплата за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:
  - а) премии по итогам работы за отчётный период;
  - б) за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество).

5.3. В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ

рекомендуется устанавливать выплату к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории – до 5% от оклада (должностного оклада);

б) при наличии первой квалификационной категории – до 10% от оклада (должностного оклада);

в) при наличии высшей квалификационной категории – до 20% от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности заместителя руководителя, данная выплата устанавливается при наличии квалификационной категории «Организация здравоохранения и общественное здоровье», при осуществлении данным лицом совместительства (совмещения) по должности врача-специалиста - по специальности необходимой для выполнения данной работы.

Работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» данная выплата не устанавливается.

5.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учётом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывается приказ Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия от 28 апреля 2014 года №739 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Республики Карелия».

5.5. Рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет при наличии у работника непрерывного стажа работы:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи:

а) свыше 3 лет – не более 10% от оклада (должностного оклада);

б) свыше 5 лет – не более 15% от оклада (должностного оклада);

- медицинским работникам участковой службы и среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов:

а) свыше 3 лет – не более 7% от оклада (должностного оклада);

б) свыше 5 лет – не более 12% от оклада (должностного оклада);

- работникам, не указанным в абзацах 2 и 5 настоящего пункта:

а) свыше 3 лет – не более 5% от оклада (должностного оклада);

б) свыше 5 лет – не более 10% от оклада (должностного оклада).

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определённый срок и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику работы. При установлении выплаты

рекомендуется учитывать следующие факторы:

- интенсивность и напряжённость в работе (определяется по результатам анализа выполненного объёма работы за отчётный период);
  - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
  - внедрение и использование современных медицинских технологий и новых форм организации процесса оказания медицинской помощи (на период внедрения);
  - участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
  - выполнение особо важных и срочных работ;
- и иное.

Указанная выплата устанавливается на период выполнения определенного дополнительного объёма работы с учётом перечисленных факторов и не может превышать 3 месяца.

5.7. С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.8. Для создания в учреждении условий для адаптации молодых специалистов, совершенствованию их практических умений (навыков), повышению престижа профессии может устанавливаться премия за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество). Предельный размер выплаты – 30% от оклада (должностного оклада). Рекомендуется утверждать перечень работников, которым устанавливается данная выплата, и сроки, на которые она устанавливается (квартал, полугодие).

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

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения с учётом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н.

6.2 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, а также объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат указанных государственных учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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 2 апреля 2014 года № 148н.

6.4. С учётом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителя учреждения работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- при возложении на работника приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия обязанностей главного

внештатного специалиста Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия - до 10% от оклада (должностного оклада). Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на период возложения на работника обязанностей главного внештатного специалиста Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия;

- за наличие у работника учёной степени - до 10 % от оклада (должностного оклада);

- за наличие у работника почётного звания «Народный врач» и (или) «Народный врач Республики Карелия», «Заслуженный врач Российской Федерации» и (или) «Заслуженный врач Республики Карелия», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» и (или) «Заслуженный работник здравоохранения Республики Карелия» - до 10 % от оклада (должностного оклада).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие учёной степени, почётного звания устанавливаются только по основной работе.

В случае наличия у работника нескольких почётных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из званий.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности в учреждении может устанавливаться надбавка работникам, постоянное рабочее место которых находится в сельской местности. Рекомендуемый размер надбавки – до 15% от оклада (должностного оклада).

6.6. В целях привлечения молодых специалистов из числа основного персонала учреждения, решения вопроса дефицита кадров с учётом обеспечения финансовыми средствами данным категориям работников может быть установлена надбавка. Порядок, размеры и условия установления данной надбавки устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

Приложение  
к Примерному положению  
об оплате труда работников государственных бюджетных  
и автономных учреждений здравоохранения,  
подведомственных Министерству здравоохранения  
и социального развития Республики Карелия

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам,  
занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда,  
связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи,  
диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных

Наименование должности, категории работников	Размер выплаты, в % от оклада (должностного оклада)
<b>Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи</b>	
Врач (в том числе заместитель руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика) <1>.<2>	25
Главная медицинская сестра (главная акушерка) <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
<b>Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи &lt;3&gt;</b>	
Врач (в том числе, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал	25
<b>Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека</b>	

Врач (в том числе руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, <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

<1> Работающие в психиатрических, психоневрологических, нейрохирургических, 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> Работающие в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики;

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

<4> Работающие в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях, центрах по профилактике и борьбе со СПИДом) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

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