

Российская Федерация
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ
г. Калининград

«23» января 2015 г.

№ 28

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), 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 30.01.2015 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 03.08.2010 года № 208 «Об утверждении Примерного положения (методических рекомендаций) об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Калининградской области».

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

5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2015 года.

И. о. министра



В.В. Карташова

Приложение
к приказу Министерства
здравоохранения Калининградской
области
от «23» января 2015 года № 18

**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), 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:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - 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 минимальные оклады (должностные оклады) рекомендуется использовать лишь в качестве минимальных ориентиров для установления учреждениями конкретных размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения.

1.3. Заработная плата работников Учреждений включает: оклады (должностные оклады) по занимаемой должности, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Примерным положением и действующим трудовым законодательством.

1.4. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, включая размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.5. Заработная плата 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.

1.6. Оплата труда работников Учреждений устанавливается 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.

1.7. 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.

1.8. При установлении 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).

1.9. 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.

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

1.11. Положение по оплате труда работников Учреждений утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения бюджетной сферы не более 4:1.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений 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.

Порядок определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения приведен в приложении № 17 к настоящему Примерному положению.

1.14. Изменение размера оклада (должностного оклада) работника производится с даты, указанной в приказе по Учреждению.

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

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников в государственных бюджетных и автономных учреждениях здравоохранения, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.4. Специалистам с высшим и средним образованием медицинским и фармацевтическим образованием, а также лицам, не получившим специальной подготовки, но допущенным в ранее установленном порядке к занятию медицинской и фармацевтической деятельностью и работающим в организациях здравоохранения соответственно на должностях медицинского и фармацевтического персонала, может быть установлен соответствующий оклад (должностной оклад) так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), 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» приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), 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», приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала организации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

2.8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих, устанавливаемые на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведены в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

2.9. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников печатных средств массовой информации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приведены в приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

2.10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приведены в приложении № 7 к настоящему Примерному положению.

2.11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.12. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

2.13. Решение о введении повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.14. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент.

2.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.16. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.17. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (должностному окладу) по Учреждению не применяется к окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.18. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников приведены в приложении № 8 к настоящему Примерному положению.

2.19. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг приведены в приложении № 9 к настоящему Примерному положению.

2.20. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 10 к настоящему Примерному положению.

2.21. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 11 к настоящему Примерному положению.

2.22. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих приведены в приложении № 12 к настоящему Примерному положению.

2.23. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам работников печатных средств массовой информации приведены в приложении № 13 к настоящему Примерному положению.

2.24. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным

группам работников культуры, искусства и кинематографии приведены в приложении № 14 к настоящему Примерному положению.

Глава 3. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

3.2. 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.

3.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения, участвующих в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования, формируется за счет средств, поступающих от страховых медицинских организаций в качестве оплаты за оказанные медицинские услуги по обязательному медицинскому страхованию из расчета не более 90% средств, подлежащих перечислению от страховых медицинских организаций в качестве оплаты за оказанные медицинские услуги. 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.

Средства на оплату труда работников Учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

3.4. При формировании фонда оплаты труда Учреждение не имеет права допускать возникновения кредиторской задолженности по другим статьям расходов.

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 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) перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях системы здравоохранения Калининградской области работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

4.3. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам Учреждений при наличии оснований для их выплаты.

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

4.4. 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».

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. При этом для целей, определенных статьей 7 Федерального Закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке,

установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.5. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и с учетом изменений, внесенных 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».

4.6. 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% 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 устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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».

Размер доплат за работу в ночные часы работника скорой медицинской помощи устанавливается 100 процентов от оклада (должностного оклада).

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.¹

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

Глава 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, утверждаемым руководителем Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих Учреждений.

5.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

¹ 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)

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

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

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются 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.

5.4. 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».

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, в соответствии с решением Комиссии.

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

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

5.6. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется устанавливать стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Стимулирующая надбавка за высокое качество работ может устанавливаться работникам на определенный срок за:

- соблюдение регламентов, качественное выполнение отраслевых стандартов, технологий, требований к процедурам, отсутствие дефектов при выполнении работ/оказании услуг;

- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- за работу на высокотехнологичном медицинском оборудовании;
- за выявление заболеваний на ранних стадиях развития патологии;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли здравоохранения устанавливается всем работникам Учреждения. Надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли может применяться как по основной должности, так и на условиях внутреннего и внешнего совместительства при наличии финансовых средств. При работе по совместительству данные выплаты применяются пропорционально отработанному времени.

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы в отрасли здравоохранения выплачивается ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ).

5.8. При наличии финансовых средств Учреждения, подведомственные Министерству в положениях об оплате труда работников вправе устанавливать:

1) Надбавку к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в отрасли здравоохранения до 30%:

От 1 года до 3-х лет до 10%;

Свыше 3-х лет до 15%;

Свыше 5-ти лет до 20%;

Свыше 7-ми лет до 30%;

- медицинским работникам участковой службы и фельдшерско-акушерских пунктов до 60%:

Свыше 3-х лет до 30%;

Свыше 5-ти лет до 50%;

Свыше 7-ми лет до 60%;

- медицинским работникам скорой медицинской помощи до 80%:

Свыше 3-х лет до 30%;

Свыше 5-ти лет до 60%;

Свыше 7-ми лет до 80%.

2) Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего права на получение надбавок;

3) Надбавку за классность водителям скорой медицинской помощи.

Рекомендуемый размер доплаты за классность водителям 1 класса в размере 25%, водителям 2 класса -10% минимального размера оклада (должностного оклада) по ПКГ. Необходимыми условиями выплаты надбавки за классность являются наличие в Учреждении:

- Положения о начислении надбавки за классность водителям;

- Положения о присвоении классности водителям.

5.9. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом

по Учреждению, с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

5.11. С учетом обеспечения финансовыми средствами, в целях стимулирования работников Учреждений к повышению профессиональной квалификации и компетентности могут быть установлены следующие доплаты, рекомендуемые размеры которых приведены в приложениях №№ 15-16 к настоящему Положению:

- доплата за наличие квалификационной категории в отношении медицинских работников, работающих по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, рекомендуемые размеры которых приведены в приложении № 15 к настоящему Положению;

- доплата работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный врач» или «Народный врач», применяется только по основной должности. При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный врач» и «Народный врач» - используется только один из коэффициентов, рекомендуемые размеры которых приведены в приложении № 16 к настоящему Положению;

- доплата за возложение обязанностей главного внештатного специалиста Министерства в размере 30% оклада (должностного оклада) соответствующего специалиста по ПКГ;

- доплата за владение профессиональной компетенцией в области иностранных языков, связанной со знанием и использованием в практической работе иностранных языков (не оговоренных должностными обязанностями). Рекомендован размер доплаты не более 10% оклада (должностного оклада) работника. Доплата устанавливается на основании представленного в отдел кадров Учреждения сертификата по установлению различного уровня владения иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня А1 «Beginner», установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: Изучение, преподавание, оценка» (“Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assessment”, для других иностранных языков-аналогичных систем оценивания уровня знаний). Копия международного сертификата хранится в личном деле;

- доплата за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество).

5.12. 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».

5.13. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности устанавливается доплата за работу в Учреждении (структурном

подразделении), расположенном в сельской местности в размере 50% оклада (должностного оклада) соответствующего специалиста по ПКГ.

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:

- заместителей руководителя медицинского профиля, заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера - на 20 %;
- иных заместителей руководителя - на 30 %;
- главной медицинской сестры - на 45 %.

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. Врачам-заместителям руководителя Учреждения разрешается вести в учреждениях здравоохранения, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности.

Работа врачей заместителей руководителя Учреждения по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты заместителям руководителя определяется приказом по Учреждению.

Врачи-заместители руководителя Учреждений могут занимать вакантную должность врача-специалиста в порядке внутреннего совместительства при наличии сертификата специалиста, соответствующего требованиям и характеру выполняемых по специальности работ, соблюдении ограничения по продолжительности рабочего времени, установленные Постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и если в отношении таких работ отсутствуют санитарно-гигиенические ограничения.

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

6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения, главной медицинской сестре и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности и качества работы.

6.6. Соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы врачебного персонала не может составлять более 2:1.

6.7. Соотношение средней заработной платы главной медицинской сестры и средней заработной платы среднего медицинского персонала не может составлять более 2:1.

6.8. Соотношение средней заработной платы руководителей структурных подразделений, руководителей среднего звена и средней заработной платы соответственно врачебного и среднего медицинского персонала не может составлять более 1,5:1.

6.9. Другие виды стимулирующих выплат, предусмотренные настоящим Примерным положением, для заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной медицинской сестры применяются при условии соблюдения соотношений, предусмотренных настоящим Примерным положением.

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 медицинским 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. Из фонда оплаты труда работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами 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) по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ).

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

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников в учреждениях здравоохранения, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	9200=00
должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	11600=00
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	12760=00

По должности санитар - водитель, рекомендуемый минимальный должностной оклад 10200 рублей.

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

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), 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»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в медицинские организации здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	11600=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в медицинские организации здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	11700=00

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	9200=00
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	10000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	11017=00

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала организации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	9200=00
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	10000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	11000=00

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих, устанавливаемые на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	8000=00
профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	9200=00

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников печатных средств массовой информации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»,

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	9200=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	10000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	11000=00

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер минимального должностного оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	8000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9200=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	10000=00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	11000=00

Приложение № 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Рекомендуемые минимальные размеры повышающего коэффициента к
окладу по занимаемой должности устанавливается по
профессиональным квалификационным группам медицинских и
фармацевтических работников**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
	До 0,22
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	до 0,15
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,30
4 квалификационный уровень	до 0,40
5 квалификационный уровень	до 0,50
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,25
3 квалификационный уровень	до 0,30
4 квалификационный уровень	до 0,40
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	до 0,35
2 квалификационный уровень	до 0,40

Приложение № 9
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
	до 0,22
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в медицинские организации здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	до 0,25
2 квалификационный уровень	до 0,50
3 квалификационный уровень	до 0,60
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в медицинские организации здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
	до 0,20

Приложение № 10
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,20
2 квалификационный уровень	до 0,25
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,30
2 квалификационный уровень	до 0,35
3 квалификационный уровень	до 0,40
4 квалификационный уровень	до 0,45
5 квалификационный уровень	до 0,50
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,50
2 квалификационный уровень	до 0,55
3 квалификационный уровень	до 0,60
4 квалификационный уровень	до 0,65
5 квалификационный уровень	до 0,70
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,45
2 квалификационный уровень	до 0,50
3 квалификационный уровень	до 0,55

Приложение № 11
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

Наименование профессиональной квалификационной группы	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	
	до 0,22
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,30
2 квалификационный уровень	до 0,40
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	до 0,45
2 квалификационный уровень	до 0,50
3 квалификационный уровень	до 0,55
4 квалификационный уровень	до 0,60
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	до 0,20
2 квалификационный уровень	до 0,25
3 квалификационный уровень	до 0,30

Приложение № 12
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по
занимаемой должности по профессиональным квалификационным
группам профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа первого уровня «Общепромышленные группы рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,22
2 квалификационный уровень	до 0,35
Профессиональная квалификационная группа второго уровня «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,15
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,25
4 квалификационный уровень	до 0,30

Приложение № 13
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по
занимаемой должности по профессиональным квалификационным
группам работников печатных средств массовой информации**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	до 0,22
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,25
2 квалификационный уровень	до 0,30
3 квалификационный уровень	до 0,35
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,25
2 квалификационный уровень	до 0,30
3 квалификационный уровень	до 0,35
4 квалификационный уровень	до 0,40
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,15
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,25

Приложение № 14
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по
занимаемой должности по профессиональным квалификационным
группам работников культуры, искусства и кинематографии**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	до 0,22
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	до 0,30
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	до 0,40
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	до 0,50

Приложение №15
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Рекомендуемые размеры доплат за наличие квалификационной
категории**

За наличие квалификационной категории	Размер коэффициента доплаты		
	Врачи	Средний медицинский персонал	Педагогический персонал
Высшая квалификационная категория	0,30	0,30	0,30
Первая квалификационная категория	0,20	0,20	0,20
Вторая квалификационная категория	0,10	0,10	0,10

Приложение №16
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

Рекомендуемые размеры доплат за наличие ученой степени и почетного
звания

Ученая степень «Доктор наук»	Ученая степень «Кандидат наук»	Почетное звание «Народный врач»	Почетное звание «Заслуженный врач»
0,30	0,20	0,20	0,10

Приложение №17
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных и
автономных учреждений
здравоохранения, подведомственных
Министерству здравоохранения
Калининградской области

**Порядок
определения примерного перечня должностей административно-
управленческого и вспомогательного персонала Учреждений**

1.К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждения, осуществляющие распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов деятельности Учреждения, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения Учреждением поставленных целей, задач и выполнения установленных функций.

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

- 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, не относящиеся к медицинскому персоналу, 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 (рабочие 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. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается исходя из специфики Учреждения, 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).