



# **ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 04.07.2022 № 338-п

г. Иваново

### **О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в связи с передачей областного казенного учреждения здравоохранения «Дом ребенка специализированный» в ведение Департамента социальной защиты населения Ивановской области, в целях установления системы оплаты труда работников областного казенного учреждения здравоохранения «Дом ребенка специализированный» Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области» следующие изменения:

1.1. Пункт 3 дополнить абзацем следующего содержания:

«Утвердить Типовое положение об оплате труда работников областного казенного учреждения здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (приложение 6).».

1.2. Дополнить приложением 6 согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования.

**Губернатор  
Ивановской области**



**С.С. Воскресенский**

Приложение к постановлению  
Правительства Ивановской области  
от 04.07.2022 № 338-п

Приложение 6 к постановлению  
Правительства Ивановской области  
от 31.12.2008 № 366-п

**Типовое положение  
об оплате труда работников областного казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной  
защиты населения Ивановской области**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников областного казенного учреждения здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (далее – Положение, учреждение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановления Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» с целью формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, кадровыми и материальными ресурсами.

1.2. Положение включает:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия осуществления иных выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда, в том числе:

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы за счет применения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), а также дополнительных выплат за конечные результаты работы;

повышение достигнутого уровня оплаты труда;

государственные гарантии оплаты труда;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

учет мнения представительного органа работников.

1.4. В учреждении с учетом настоящего Положения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области принимается положение об оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Принципы определения размеров и условий оплаты труда работников учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2.2. Порядок определения заработной платы работников.

Заработная плата работников определяется на основе:

2.2.1. Установления размеров окладов (должностных окладов) на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению).

2.2.2. Установления размеров окладов (должностных окладов) на основе размеров минимальных окладов по должностям работников, не отнесенным к ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению).

2.2.3. Установления выплат компенсационного характера согласно приложению 3 к настоящему Положению.

2.2.4. Установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.2.5. Установления иных выплат согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.2.6. Установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

### **3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в порядке, установленном статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Порядок и условия стимулирования труда руководителя учреждения и осуществления ему иных выплат устанавливаются локальными нормативными актами Департамента социальной защиты населения Ивановской области, его заместителей и главного бухгалтера - локальными нормативными актами учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается локальным нормативным актом Департамента социальной защиты населения Ивановской области в пределах кратности, установленной в абзаце втором настоящего пункта.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения -

Департаментом социальной защиты населения Ивановской области, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.5. Департамент социальной защиты населения Ивановской области устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента социальной защиты населения Ивановской области в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Оплата труда работников учреждения, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из условий и размеров оплаты труда, предусмотренных для аналогичных категорий работников учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

Приложение 1  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
областного казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного  
Департаменту социальной защиты  
населения Ивановской области

**Минимальные оклады  
(минимальные должностные оклады) по профессиональным  
квалификационным группам и квалификационным уровням  
работников и повышающие коэффициенты  
по занимаемым должностям (профессиям)**

**Размеры минимальных должностных окладов  
медицинских и фармацевтических работников  
и повышающие коэффициенты по занимаемой должности**

Размеры минимальных должностных окладов медицинских и фармацевтических работников и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3853
Санитарка, санитарка (мойщица)	1,00	
Сестра-хозяйка	1,00	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень		4336

Инструктор по лечебной физкультуре	1,00	
2 квалификационный уровень		
Медицинская сестра диетическая	1,04	
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра палатная, медицинская сестра	1,18	
4 квалификационный уровень		
медицинская сестра процедурной	1,24	
5 квалификационный уровень		
Старшая медицинская сестра	1,36	
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень *		5980
Врачи-специалисты	1,14	
3 квалификационный уровень **		
Врачи-специалисты	1,19	

\* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

\*\* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

**Размеры минимальных должностных окладов специалистов, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности**

Размеры минимальных должностных окладов специалистов, занятых в сфере здравоохранения, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждении здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень		4661
Специалист по социальной работе	1,00	

**Размеры минимальных должностных окладов работников образования, занятых в учреждении, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности**

Размеры минимальных должностных окладов работников образования, занятых в учреждении, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		4673
Музыкальный руководитель	1,00	
3 квалификационный уровень		
Воспитатель, педагог-психолог	1,24	
4 квалификационный уровень		

Учитель-дефектолог, логопед (логопед), воспитатель	учитель- старший	1,47	
--	---------------------	------	--

**Размеры минимальных должностных окладов общепрофессиональных должностей служащих и повышающие коэффициенты по занимаемой должности**

Размеры минимальных должностных окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3354
Кассир, агент по снабжению, делопроизводитель	1,00	
2 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,18	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3960
Техник, секретарь руководителя	1,00	
2 квалификационный уровень		

Заведующий складом, техник II категории	1,07	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,07	
3 квалификационный уровень		
Начальник хозяйственного отдела, техник I категории	1,12	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		5309
Экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-энергетик, инженер, юрисконсульт	1,00	
2 квалификационный уровень		
Экономист II категории, бухгалтер II категории, инженер-энергетик II категории, инженер II категории, юрисконсульт II категории	1,01	
3 квалификационный уровень		
Экономист I категории, бухгалтер I категории, инженер-энергетик I категории, инженер I категории, юрисконсульт I категории	1,02	
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,07	
5 квалификационный уровень		
Заместитель главного бухгалтера	1,24	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

1 квалификационный уровень		6880
Начальник отдела материально-технического снабжения	1,00	

### **Размеры минимальных окладов общеотраслевых профессий рабочих и повышающие коэффициенты по профессии**

Размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, и повышающие коэффициенты по профессии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, дезинфектор, кастаньяша, кладовщик, сестра-		3354

	хозяйка, уборщик служебных помещений, уборщик территории		
	1 квалификационного разряд	1,00	
	2 квалификационный разряд	1,04	
	3 квалификационный разряд	1,16	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,18	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	1,00	4015
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	1,04	

	5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля		
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,11	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,27	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	1,28	

	справочником работ и профессий рабочих		
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,42	

Приложение 2  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
областного казенного учреждения  
здравоохранения,  
подведомственного Департаменту  
социальной защиты населения  
Ивановской области

**Размеры минимальных окладов по должностям работников,  
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента
Специалист по охране труда	5309	1,00
Специалист в сфере закупок	5309	1,00
Главная медицинская сестра	6302	1,00

Приложение 3  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
областного казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного  
Департаменту социальной защиты  
населения Ивановской области

**Перечень видов выплат компенсационного характера,  
размеры и условия их осуществления**

Работникам областного казенного учреждения здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (далее – учреждение, работники), осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер выплат – 12 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения 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.

## 2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы)), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

2.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения.

2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Рекомендуемый максимальный размер доплаты - 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за специфику работы.

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.

2.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

2.5. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы).

2.5.1. Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, работающим в доме ребенка для детей с поражением центральной нервной системы, с нарушениями психики, оказывающих психиатрическую помощь:

Наименование должности (специальности, категории работников)	Размер выплаты компенсационного характера к окладу (должностному окладу)
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание	30%

психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика)	
Главная медицинская сестра	25%
Медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	25%
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за воспитанниками	25%

В учреждении на основании перечисленных в настоящем подпункте должностей (специальностей, категорий работников) локальным нормативным актом либо коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников утверждается перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в учреждении устанавливается повышенная оплата труда.

2.5.2. Доплаты педагогическим работникам за работу в доме ребенка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Приложение 4  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
областного казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного  
Департаменту социальной защиты  
населения Ивановской области

**Перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры  
и условия их осуществления**

В целях стимулирования работников областного казенного учреждения здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (далее – учреждение), устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Оценка эффективности труда работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в учреждении комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Разработанные в учреждении показатели и критерии оценки эффективности труда работников утверждаются локальным нормативным актом и отражаются в трудовых договорах с работниками учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников учреждения приведены в приложении 1 к Перечню видов выплат стимулирующего характера, размерам и условиям их осуществления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Всем работникам учреждения в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на

соответствующий финансовый год, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер каждой из выплат, предусмотренных абзацами вторым и третьим настоящего пункта, - не менее 15 процентов оклада (должностного оклада) и не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

2. Выплата стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, перечисленных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплата за классность водителям автомобилей.

Выплата за классность водителям автомобилей производится:

за первый класс - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

за второй класс - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам учреждения в следующих размерах:

в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - при стаже от 3 до 5 лет;

в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - при стаже более 5 лет.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, выплаты за стаж непрерывной работы осуществляются также по совмещаемым должностям.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, определен в приложении 2 к Перечню видов выплат стимулирующего характера, размерам и условиям их осуществления.

#### 5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы утверждается руководителем учреждения в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год, в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения и максимальным размером не ограничивается.

#### 6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5 оклада (должностного оклада).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

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

Приложение 1  
к Перечню видов выплат  
стимулирующего характера,  
размерам и условиям  
их осуществления

**Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности  
труда отдельных категорий работников областного казенного  
учреждения здравоохранения, подведомственного  
Департаменту социальной защиты населения  
Ивановской области**

1. Для педагогического персонала:

1.1. Показатели оценки эффективности труда педагогического персонала:

    позитивные результаты в работе по социальной адаптации воспитанников;

    наличие позитивных результатов в инновационной, методической и образовательной деятельности;

    соблюдение правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима и правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка и охраны труда.

1.2. Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала:

    количество нарушений правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима и правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка и охраны труда;

    динамика системного участия в инновационной и методической деятельности учреждения либо единичные случаи участия со значительными результатами;

    организация развивающей, реабилитационной среды, создание условий для проживания детей, приближенных к домашним;

    положительная динамика образовательных результатов воспитанников.

2. Для врачебного, среднего и младшего медицинского персонала:

2.1. Показатели оценки эффективности труда врачебного, среднего и младшего медицинского персонала:

    обеспечение качественного медицинского обслуживания воспитанников;

    использование новых эффективных технологий в процессе медицинского обслуживания;

    соблюдение правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима, правил пожарной безопасности, внутреннего распорядка и охраны труда.

2.2. Критерии оценки эффективности труда врачебного, среднего и младшего медицинского персонала:

отсутствие массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями, связанной с нарушением санитарных норм и правил;

применение на практике инновационных методов оздоровления воспитанников, разрешенных законодательством Российской Федерации, в процессе медико-социальной реабилитации воспитанников;

количество нарушений правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима и правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка и охраны труда;

качественное и своевременное оформление медицинских документов, отчетов;

выполнение программ реабилитации воспитанников по итогам диспансеризации;

отсутствие нарушений в хранении и использовании лекарственных средств.

3. Система показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг, устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

Приложение 2  
к Перечню видов выплат  
стимулирующего характера,  
размерам и условиям  
их осуществления

**П О Р Я Д О К**  
**исчисления стажа непрерывной работы работников областного**  
**казенного учреждения здравоохранения, подведомственного**  
**Департаменту социальной защиты населения Ивановской области,**  
**дающего право на получение выплаты стимулирующего характера**  
**за стаж непрерывной работы**

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы в областном казенном учреждении здравоохранения, подведомственном Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (далее – учреждение), засчитывается:

1.1. Всем работникам:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, независимо от ведомственной принадлежности, и подразделениях, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, образования при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, в том числе в порядке совместительства;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах,

являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, а также Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения.

1.2. Всем работникам учреждения при условии, если периодам, указанным в настоящем подпункте, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на выплату за стаж непрерывной работы:

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

1.3. В стаж непрерывной работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение (при отсутствии во время перерыва другой работы):

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и здравоохранения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения;

после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций (подразделений) и с должностей учреждений социальной защиты населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления социальной защиты населения, здравоохранения, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя органов внутренних дел для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее 2 месяцев:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и здравоохранения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения.

Время переезда к месту жительства и время нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

2.3. Не позднее 3 месяцев:

после окончания обучения в образовательной организации высшего и среднего профессионального образования, аспирантуре, докторантуре, клинической ординатуре и интернатуре в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

со дня увольнения в связи с ликвидацией организации (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, в учреждении здравоохранения, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, а также Минюста России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее 6 месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения.

3. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в органах государственной службы занятости населения как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов государственной службы занятости населения; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов государственной службы занятости населения в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую (страховую) пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию с должностей учреждений, подразделений социальной защиты населения и здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего составов органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

4. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с необходимостью ухода за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы за время отбывания наказания не выплачивается, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой организаций социального обслуживания, медицинских организаций, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.

Приложение 5  
к Типовому положению  
об оплате труда работников  
областного казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного  
Департаменту социальной защиты  
населения Ивановской области

**Перечень иных выплат, размеры и условия их осуществления**

Работникам областного казенного учреждения здравоохранения, подведомственного Департаменту социальной защиты населения Ивановской области (далее - учреждение), устанавливаются иные выплаты. Размеры и условия осуществления иных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Иные выплаты производятся в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

К иным выплатам относятся:

1. Выплата за наличие ведомственной награды, почетного звания.

Выплата производится со дня награждения ведомственной наградой или присвоения почетного звания:

работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», - в размере 8 процентов оклада (должностного оклада);

работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», - в размере 16 процентов оклада (должностного оклада);

работникам, которым присвоены почетные звания «Народный врач», - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Указанные в настоящем пункте выплаты учитываются по основной работе.

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается только по одному из оснований.

2. Выплата за наличие ученой степени.

Выплата за наличие ученой степени производится:

кандидату медицинских (психологических, педагогических) наук - в размере 16 процентов оклада (должностного оклада);

доктору медицинских (психологических, педагогических) наук - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

3. Надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории.

В целях стимулирования медицинских работников учреждения к повышению уровня профессионального образования устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Врачу - руководителю учреждения и его заместителям-врачам наличие квалификационной категории учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Главной медицинской сестре наличие квалификационной категории учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Квалификационная категория применяется при условии работы работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.