



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от 27.12.2024

г. Мурманск

№ 845

**Об утверждении положения об оплате труда работников государственных  
областных казенных учреждений, подведомственных Министерству  
здравоохранения Мурманской области**

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 (протокол № 11), и в целях реализации принципа единообразного подхода к формированию заработной платы работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить и ввести в действие с 1 апреля 2025 года положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области:

2.1. Привести локальные нормативные акты по оплате труда работников учреждений в соответствие с настоящим приказом в срок до 25 января 2025 года.

2.2. Ввести в действие локальные нормативные акты, указанные в пункте 2.1. настоящего приказа, с 1 апреля 2025 года.

2.3. Обеспечить уведомление работников об изменении условий оплаты труда в соответствии с частью 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации до 1 февраля 2025 года.

3. Признать утратившим силу с 1 апреля 2025 года приказ Министерства здравоохранения Мурманской области от 07.06.2019 № 362 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных

учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области» с изменениями и дополнениями.

4. Отделу административной работы (Суркова Н.В.) Министерства здравоохранения Мурманской области обеспечить:

- размещение приказа в сети Интернет на официальном сайте Министерства здравоохранения Мурманской области, на «Официальном интернет-портале правовой информации» [pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru), и в Официальном электронном бюллетене Правительства Мурманской области;

- направление настоящего приказа в прокуратуру Мурманской области, Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Мурманской области, Мурманскую областную Думу в соответствии с абзацами пятым, шестым и восьмым пункта 11.15 раздела 11 Регламента Правительства Мурманской области и иных исполнительных органов государственной власти Мурманской области, утвержденного постановлением Правительства Мурманской области от 30.01.2014 № 32-ПП.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Мурманской области Мееву И.О.

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

**Заместитель Губернатора  
Мурманской области –  
министр здравоохранения  
Мурманской области**



**Д.В. Панычев**

**СОГЛАСОВАНО**  
письмом Министерства труда и  
социального развития Мурманской  
области

от 20.12.2024 № 09-03/14131-СМ

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом Министерства  
здравоохранения Мурманской области

от 27.12.2024 № 845

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ**  
**ОБЛАСТНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ**  
**МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области (далее - положение, учреждения, Министерство), разработано в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 (протокол № 11), постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области».

1.2. Настоящим положением определены:

- базовые оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и базовые оклады по профессиям рабочих;
- размеры, порядок и условия применения повышающих надбавок к базовым окладам;
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству, их заместителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, образованного с учетом применения повышающих надбавок, компенсационные и стимулирующие выплаты, а также и иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Мурманской области, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

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

отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.7. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.8. Системы оплаты труда работников государственных областных казенных учреждений, которые включают в себя размеры базовых окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим положением.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Положение носит для областных казенных учреждений, подведомственных Министерству, обязательный характер.

## **2. Базовые оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих**

2.1. Базовые оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих (далее - общеотраслевые должности) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями), от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам».

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5 035
2 квалификационный уровень	5 702
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6 027
2 квалификационный уровень	6 758
3 квалификационный уровень	7 553
4 квалификационный уровень	8 344
5 квалификационный уровень	9 340
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	9 009
2 квалификационный уровень	9 275
3 квалификационный уровень	10 068
4 квалификационный уровень	11 261
5 квалификационный уровень	12 319
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	11 268
2 квалификационный уровень	11 394
3 квалификационный уровень	13 511

Примечание:

1. Размер базового оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров базовых окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

2.2. Базовые оклады специалистов, не относящихся к общеотраслевым должностям служащих:

Должностной квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
2.2.1. Специалисты, не относящиеся к общеотраслевым должностям служащих	Специалист гражданской обороны	6 758
	Специалист по закупкам	9 009
	Контрактный управляющий	11 268

### 3. Базовые оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые оклады работников государственных областных казенных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 639
2 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 770
3 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 171

4 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 436
5 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 961
6 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 628
7 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 288
8 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950

#### 4. Повышающие надбавки к базовому окладу

4.1. В казенных учреждениях, подведомственных Министерству, устанавливается следующий Перечень повышающих надбавок к базовому окладу:

- повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет;
- персональная повышающая надбавка к базовому окладу.

Введение соответствующих повышающих надбавок к базовым окладам работников производится в соответствии с утвержденными коллективным договором, локальными актами учреждений, подведомственных Министерству, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающей надбавке к базовому окладу определяется путем умножения базового оклада работника учреждения на размер повышающей надбавки.

Повышающие надбавки к базовым окладам устанавливаются приказом учреждений, подведомственных Министерству, на определенный период времени.

В трудовом договоре с работником устанавливается должностной оклад, включающий в себя все примененные повышающие надбавки к базовому окладу, образующие должностной оклад.

4.2. Повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет устанавливается согласно приложению к настоящему положению.

Применение повышающей надбавки к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения,

выслугу лет образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Персональная повышающая надбавка к базовому окладу устанавливается работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в коллективном договоре и (или) локальном акте.

Размер персональной повышающей надбавки к базовому окладу - до 3,0.

Применение персональной повышающей надбавки к базовому окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. При наличии у работника нескольких повышающих надбавок к базовому окладу должностной оклад образуется с учетом суммирования повышающих надбавок по всем основаниям.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В казенных учреждениях, подведомственных Министерству, устанавливается следующий Перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:
  - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выполнение работ различной квалификации;
  - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - сверхурочная работа;
  - работа в ночное время;
  - работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 3) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, локальными актами, отраслевым соглашением.

5.2. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка) с учетом специальной оценки условий труда.

Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих



государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

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

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

5.4. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячной ставки (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату за работу в такой день,

если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П).

5.4.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.5. Учет рабочего времени и оплата труда при осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому регулируются статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573).

5.6. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Порядок и условия стимулирования работников**

6.1 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, утверждаемых локальными актами учреждения. При разработке показателей и критериев оценки эффективности труда работников необходимо руководствоваться приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Министерства от 08.07.2013 № 423 «Об утверждении Примерного перечня

критериев оценки деятельности медицинских работников государственных областных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области», а также учитывать, что показатели и критерии оценки эффективности труда работников должны зависеть от результатов и качества работы, а также заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

6.2. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников учреждений, подведомственных Министерству, за выполненную работу устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- повышающая надбавка за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

6.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным целям, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденным Министерством.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, подведомственного Министерству, в пределах доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, направляемых на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждений, подведомственных Министерству, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.5. Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы (сложность, напряженность, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) устанавливается работникам на определенный срок и предельными размерами не ограничивается. Данная надбавка устанавливается на основании внедренных в учреждении критериев оценки эффективности труда работников.

Конкретный размер надбавки устанавливается к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах и определяется в соответствии с

локальными нормативными актами учреждения, подведомственного Министерству.

6.6. С целью поощрения в соответствии с принятыми локальными актами учреждений, подведомственных Министерству, работникам учреждений могут выплачиваться премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

6.7. Премирование работников учреждения осуществляется согласно Положению о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом условия ее выплаты включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения, утверждаемого руководителем учреждения.

6.8. Премирование осуществляется в пределах доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

6.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.10. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации государственных программ и т.д.

## **7. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, начальника филиала - главного врача и начальника филиала состоит из должностного оклада, образованного с учетом применения повышающих надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются в порядке, утвержденном Министерством, и включаются в трудовой договор с руководителем учреждения.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов медицинских организаций устанавливаются с учётом повышающих надбавок, упомянутых в пункте 7.7., на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 6.

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».

7.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения по оплате труда.

7.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

Выплата компенсаций за неиспользованный отпуск заместителям

руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения, главным медицинским сестрам осуществляется только при условии отсутствия в учреждении просроченной кредиторской задолженности и выполнения учреждением установленных целевых показателей по заработной плате (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). Выплата компенсаций за неиспользованный отпуск заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения, главным медицинским сестрам не осуществляется в учреждениях, получивших в текущем году субсидии из областного бюджета на погашение просроченной кредиторской задолженности.

7.6. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных разделом 6 настоящего положения, осуществляемых заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются не выше уровня (размера) премий за основные результаты работы, установленных руководителю, с учетом имеющейся финансовой возможности учреждения.

7.7. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются повышающие надбавки к базовым окладам, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

7.8. Компенсационные, стимулирующие выплаты и выплаты по повышающим надбавкам заместителям начальников филиалов - главных врачей и заместителям начальников филиалов медицинских организаций устанавливаются на основании данного положения по решению руководителя учреждения.

7.9. На период отсутствия руководителя (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность) работнику, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя, устанавливается доплата в размере не более 30 % должностного оклада по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных областных казенных, подведомственных Министерству**

8.1. Штатное расписание учреждения, подведомственного Министерству, утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций и задач.

Министерство осуществляет согласование штатных расписаний подведомственных Министерству учреждений в соответствии с подпунктом 5.5.5 пункта 5.5 раздела 5 постановления Правительства Мурманской области от 11.02.2011 № 54-ПП «Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения Мурманской области».

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству, формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

Средства на оплату труда, формируемые за счет доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера с учетом соблюдения целевого характера их использования.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства.

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

Вспомогательный персонал - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом 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.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Руководители учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), при утверждении локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждений предусматривают условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда

государственных гражданских служащих и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области.

9.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области (далее - Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС), определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на установленную численность государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до руководителей учреждений ежегодно в срок не позднее 1 марта.

В случае внесения изменений в Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС новый Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда ГГС доводится до руководителей учреждений не позднее 15 рабочих дней со дня внесения изменений.

9.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного государственного областного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

9.5. В соответствии с утвержденным локальным актом учреждения, подведомственного Министерству, из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной



помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, подведомственного Министерству, на основании письменного заявления работника.

9.6. Размеры базовых окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем базовый оклад руководителя учреждения.

9.7. Руководители казенных учреждений, подведомственных Министерству, при установлении размеров должностных окладов обеспечивают долю выплат по окладам в структуре заработной платы каждого работника не менее 50 процентов без учета компенсационных выплат и выплат по среднему заработку.

При внесении в локальные акты учреждений изменений, необходимо сохранить уровень заработной платы каждого работника не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом её повышения в установленном законодательством порядке.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕЙ НАДБАВКИ  
ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В  
УЧРЕЖДЕНИЯХ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

**Размеры повышающей надбавки за продолжительность непрерывной  
работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет**

Повышающая надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, в процентах от базового оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, обозначенных в Порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, в размерах:

- 20 процентов от базового оклада за три года непрерывной работы;
- 30 процентов от базового оклада за пять лет непрерывной работы.

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего  
право на получение надбавки**

**1. В стаж работы засчитывается:**

1.1. Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты (социального обслуживания) населения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре;
- 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 здравоохранения и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- время выполнения в учреждении здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. 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 учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, 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, учреждение социальной защиты (социального обслуживания) населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения 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 здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.2. Работникам при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

### 1.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

### 2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и учреждения социальной защиты (социального обслуживания) населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

#### 2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты (социального обслуживания) населения, органов Роспотребнадзора, Росздравнадзора, Федерального и Территориального 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;
- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- 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 учреждениях социальной защиты (социального обслуживания) населения;
- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

#### 2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, учреждений социальной защиты (социального обслуживания) населения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к

новому месту жительства;

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

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

### 2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников учреждений, 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 (подразделениях) 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 (подразделениях) здравоохранения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости и признанным в установленном порядке безработным и получающим пособие по безработице; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или учреждениях социальной защиты

(социального обслуживания) населения;

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

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе беременных женщин или матерей, имеющих детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях, выслугу лет, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты (социального обслуживания) населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

---