



## ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

---

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 мая 2016 г. № 247-п  
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья»

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья».
2. Департаменту здравоохранения Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья», находящихся в ведении Брянской области, в соответствии с прилагаемым Положением.
3. Руководителям государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья» утвердить положения об оплате труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья», утвержденным настоящим постановлением.
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Опубликовать данное постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Щеглова Н.М.



А.В. Богомаз

Утверждено  
постановлением Правительства  
Брянской области  
от 16 мая 2016 г. № 247-п

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений  
по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране  
здоровья»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12).

Системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по охране здоровья» (далее – государственные учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты 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, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством.

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления.

условия оплаты труда руководителей казенных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для специалистов государственных учреждений, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 %.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

2.4. Годовой фонд оплаты труда работников государственных учреждений формируется в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

2.5. Руководитель государственного учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. Если должности служащих не включены в ПКГ, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6600

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Должностные служащие, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), рублей
Специалист по закупкам	6600
Ведущий специалист по закупкам	7500

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором.

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

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственных учреждений является штатная численность работников:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	штатная численность работников
I	свыше 50 человек
II	до 50 человек

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы государственных учреждений	Оклад (должностной оклад), рублей
I	33 000
II	31 000

Размеры окладов заместителей руководителя государственного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых функций на 10 – 30 % ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов устанавливаются в локальном нормативном акте государственного учреждения.

С учетом условий труда руководителю государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 Положения.

Руководителю государственного учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Положения.

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом в соответствии с локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Целевые показатели деятельности учреждений, критерии оценки эффективности их руководителей.

№ пп	Целевые показатели	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя
1.	Отсутствие нарушений в сфере закупок	0,7
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы	0,2
3.	Укомплектование физическими лицами должностей основного персонала не менее 70 % (без совместительства)	0,1
	Коэффициент достижения результатов	1,0

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы государственных учреждений	Предельный уровень
I	1:4,5
II	1:4

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

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. В государственных учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

4.2.3. Работникам учреждений здравоохранения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата 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 этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере 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 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.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в Правительстве Брянской области, администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, исполнительных органах государственной власти области и подведомственных организациях, утвержденным указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2013 года № 392.

4.6. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

## 5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников государственных учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка на наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.2. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать надбавку за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и эффективность их работы.

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительского органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, рекомендуемых правовым актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.3. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации работникам рекомендуется устанавливать надбавку за наличие квалификационной категории в следующих размерах от оклада:

а) при наличии второй квалификационной категории – 10 %;

б) при наличии первой квалификационной категории – 20 %;

в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 %.

5.4. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы рекомендуется устанавливать надбавку за наличие ученой степени в следующих размерах:

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, имеющим ученую степень кандидата медицинских наук, – 10 % от оклада;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, в том числе руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 20 % от оклада.

5.5. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в государственных учреждениях в следующих размерах:

а) от 1 года до 3 лет – 10 %;

б) от 3 до 5 лет – 15 %;

в) свыше 5 лет – 20 %.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

время работы в медицинских организациях;

время работы (службы) на должностях медицинских работников в медицинских организациях федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральная служба безопасности Российской Федерации, Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Служба внешней разведки Российской Федерации и т.д.);

время работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время работы на должностях медицинских работников в организациях и их структурных подразделениях, входящих в систему Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, а также организациях (учреждениях) социального обслуживания;

время работы на должностях медицинских работников в Обществе Красного Креста и его организациях;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на установление надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях и (или) учреждениях;

время нахождения граждан в соответствии со статьями 10, 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);

иные периоды, определяемые учреждением.

5.6. При наличии экономии фонда оплаты труда, в целях поощрения работников учреждений им могут выплачиваться премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) (далее – премия), что предусматривается в положениях по оплате труда работников учреждений.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Премирование работников государственных учреждений производится по результатам оценки деятельности работников в соответствии с локальным

нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы.

5.7. Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом и действующим законодательством надбавки, доплаты к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки, доплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## 6. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений здравоохранения является разовая материальная помощь к отпуску в размере, установленной законом Брянской области.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 % нормы рабочего времени.

