



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от 03.10.2024

г. Мурманск

№ 693

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области**

В соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 28.12.2023 № 2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов», постановлением Правительства Российской Федерации от 20.03.2024 № 343 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», Методическими рекомендациями Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.03.2024 № 16-3/И/1-5816 и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.03.2024 № 14-1/10/П-2380, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных 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» и в целях реализации принципа единообразного подхода к формированию заработной платы работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области:

2.1. Привести локальные нормативные акты по оплате труда работников учреждений в соответствии с настоящим приказом в срок до 25 октября 2024 года.

2.2. Ввести в действие локальные нормативные акты, указанные в пункте 2.1. настоящего приказа, с 1 января 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 ноября 2024 года.

3. Считать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения Мурманской области от 07.06.2019 № 361 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области» с изменениями и дополнениями.

4. Отделу административной работы (Сурковой 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 И.О. Мееву.

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

**И.о. заместителя Губернатора  
Мурманской области –  
министра здравоохранения  
Мурманской области**



**Д.В. Панычев**

СОГЛАСОВАНО  
письмом Министерства труда и  
социального развития Мурманской  
области

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
здравоохранения Мурманской области

от 23.09.2024 № 09-03/10587-СМ

от 03.10.2024 № 6-13

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ОБЛАСТНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области (далее - Примерное положение, учреждения, Министерство), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28.12.2023 № 2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 20.03.2024 № 343 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»), Методическими рекомендациями Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.03.2024 № 16-3/И/1-5816 и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.03.2024 № 14-1/10/П-2380, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных 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 Примерным положением определены:

- минимальные размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и минимальные размеры базовых окладов 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 раздельно 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 бюджетных и автономных 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 Примерным положением.

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

1.10. Примерное положение носит для областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству, рекомендательный характер.

## 2. Минимальные размеры базовых окладов медицинских работников

2.1. Минимальные размеры базовых окладов медицинских работников в государственных областных бюджетных и автономных учреждениях здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), в соответствии с номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	санитар (санитарка); фасовщик; младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными); сестра-хозяйка	8265

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной (медицинский брат стерилизационной); медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	8803

2 квалификационный уровень		
	помощник врача-эпидемиолога; лаборант; медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический); рентгенолаборант	9532
3 квалификационный уровень		
	медицинская сестра (медицинский брат); медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой)); медицинская сестра патронажная (медицинский брат патронажный); медицинская сестра приемного отделения (медицинский брат приемного отделения); медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии); медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу); медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи (медицинский брат по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи); медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый); зубной техник; фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт	10263
4 квалификационный уровень		
	акушер (акушерка); фельдшер; операционная медицинская сестра (операционный медицинский брат); медицинская сестра - анестезист	11374

	(медицинский брат - анестезист); зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной); медицинская сестра перевязочной (медицинский брат перевязочной); медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) (медицинский брат врача общей практики (семейного врача))	
5 квалификационный уровень		
	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (старший медицинский брат), старший акушер (старшая акушерка), старший фельдшер, старшая операционная медицинская сестра (старший операционный медицинский брат), старший зубной техник; заведующий производством учреждения (отдела, отделения, лаборатории) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения; заведующий фельдшерско- акушерским пунктом - фельдшер (акушер (акушерка), медицинская сестра (медицинский брат)); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра (медицинский брат))	12833

### 2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	врач-стажер	12950
2 квалификационный уровень		

	врачи-специалисты <1>; провизор; провизор-технолог; провизор- аналитик	14013
3 квалификационный уровень		
	врачи-специалисты стационарных подразделений медицинских организаций, станций (отделений) скорой медицинской помощи (санитарной авиации) и медицинских организаций медико- социальной экспертизы; врач- терапевт участковый; врач общей практики (семейный врач); врач- педиатр участковый; врач-педиатр городской (районный) <2>; врач- психиатр подростковый <2>; врач- психиатр подростковый участковый <2>; врач-психиатр детский; врач- фтизиатр участковый; врач- психиатр участковый; врач- психиатр-нарколог участковый <3>	15767
4 квалификационный уровень		
	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах медицинских организаций; старший врач; врач- анестезиолог-реаниматолог; врач- патологоанатом; врач - судебно- медицинский эксперт	17159

<1> Кроме врачей, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<2> Сохраняется для лиц, принятых на должность до 1 сентября 2023 года

<3> Кроме врачей, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
-------------------------	---	--



1 квалификационный уровень		
	заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое) медицинской организации - врач- специалист, специалист <4>; заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другое) медицинской организации	17514
2 квалификационный уровень		
	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии- реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно- медицинской экспертизы)	18914

-----  
 <4> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационара. Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже базовых окладов соответствующих руководителей.

2.1.5. Минимальные размеры базовых окладов специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием в сфере здравоохранения:

	Должности служащих	Минимальный размер базового оклада, руб.
2.1.5.1. Специалисты с высшим профессиональным образованием (независимо от типа учреждения системы здравоохранения)	медицинский психолог; биолог; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; судебный эксперт (эксперт- биохимик, эксперт-генетик, эксперт- химик); инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский логопед; медицинский физик; нейропсихолог; специалист	14013

	по физической реабилитации (кинезиоспециалист); специалист по эргореабилитации (эргоспециалист); эмбриолог	
--	--	--

2.1.6. Минимальные размеры базовых окладов работников медицинских организаций, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

	Должности служащих	Минимальный размер базового оклада, руб.
2.1.6.1. Амбулаторно-поликлинические учреждения здравоохранения	главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	16579
2.1.6.2. Станция переливания крови	главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	16579
2.1.6.3. Стационарные учреждения здравоохранения и специализированные дома ребенка	главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	18477
	директор больницы	16605
2.1.6.4. Станция скорой медицинской помощи	главный фельдшер	18477

### 3. Минимальные размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по предоставлению социальных услуг

Минимальные размеры базовых окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным 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» (с изменениями).

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных

услуг»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	социальный работник	11378

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	14328

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий отделением (социальной службой)	14272

#### **4. Минимальные размеры базовых окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников**

4.1. Минимальные размеры базовых окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями).

Профессионально-квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	8024

Профессионально-квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	8367

Профессиональные квалификационные группы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9462
2 квалификационный уровень	инструктор-методист всех наименований; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог социальный	10491
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13645
4 квалификационный уровень	преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	15074

	учитель-дефектолог; учитель-логопед; логопед	
--	--	--

### **5. Минимальные размеры базовых окладов работников культуры, искусства и кинематографии**

5.1. Минимальные размеры базовых окладов работников культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Министерству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Должности специалистов, отнесенные к профессионально-квалификационной группе	Минимальный размер базового оклада, руб.
библиотекарь	8805

### **6. Минимальные размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих**

6.1. Минимальные размеры базовых окладов 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	Минимальный размер базового оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	

1 квалификационный уровень	5035
2 квалификационный уровень	5702
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6027
2 квалификационный уровень	6758
3 квалификационный уровень	7553
4 квалификационный уровень	8344
5 квалификационный уровень	9340
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	9009
2 квалификационный уровень	9275
3 квалификационный уровень	10068
4 квалификационный уровень	11261
5 квалификационный уровень	12319
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	11268
2 квалификационный уровень	11394
3 квалификационный уровень	13511

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).

6.2. Минимальные размеры базовых окладов специалистов, не относящихся к общеотраслевым должностям служащих:

Должностной квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер базового оклада, руб.
6.2.1. Специалисты, не относящиеся к общеотраслевым должностям служащих	Специалист гражданской обороны	6758
	Специалист по закупкам	9009
	Контрактный управляющий	11268

### **7. Минимальные размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Минимальные размеры базовых окладов работников государственных бюджетных и автономных 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	Минимальный размер базового оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4639
2 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4770
3 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5171
4 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5436

5 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5961
6 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6628
7 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7288
8 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7950

Примечание:

1. Размер базового оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера базового оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на 10-20%.

2. Размер базового оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера базового оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на 30-40%.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем государственного областного учреждения.

## 8. Повышающие надбавки к базовому окладу

8.1. В учреждениях, подведомственных Министерству, устанавливается следующий рекомендуемый Перечень повышающих надбавок к базовому окладу:

- повышающая надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию;
- персональная повышающая надбавка к базовому окладу;
- повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень, почетное звание;
- повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет;
- повышающая надбавка к базовому окладу 0,25 (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

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 течение соответствующего календарного года.

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

8.2. Повышающая надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам, педагогическим работникам учреждения с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающей надбавки к базовому окладу за квалификационную категорию (врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, специалисты, перечисленные в п. 2.1.5.1, 2.1.6, педагогические работники):

- при наличии второй квалификационной категории – не менее 0,05;
- при наличии первой квалификационной категории – не менее 0,08;
- при наличии высшей квалификационной категории – не менее 0,10.

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

8.3. 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.

Рекомендуемый 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.

8.4. В соответствии с локальным нормативным актом учреждения, подведомственного Министерству, устанавливается повышающая надбавка к базовому окладу медицинским работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или же присвоено почетное звание «Заслуженный врач» («Народный врач»), «Заслуженный работник здравоохранения» в размере от 0,05 до 0,10, а также работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических наук или же присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования», в размере от 0,05 до 0,10, что регламентируется локальным нормативным актом учреждения.

Повышающая надбавка к базовому окладу за почетное звание, ученую степень применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий, например «Народный врач» и «Заслуженный врач», повышающая надбавка к базовому окладу применяется по одному из оснований.

Повышающая надбавка к базовому окладу за ученую степень, почетное звание образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8.5. Повышающая надбавка к базовому окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выслугу лет устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Примерному 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.

8.6. Повышающая надбавка к базовому окладу 0,25 (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа устанавливается при условии отнесения работника к специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» (далее – Закон № 561-01-ЗМО) (перечень специалистов утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП). В соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2014 № 1811-01-ЗМО «О сохранении права на меры социальной поддержки отдельных категорий граждан в связи с упразднением поселка городского типа Росляково» (с изменениями) за гражданами, по состоянию на 31 декабря 2014 года работавшими в государственных областных или муниципальных учреждениях (организациях), расположенных в поселке городского типа Росляково, сохраняется право на установление повышенных на 25 процентов размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), которые были им установлены на указанную дату в соответствии с Законом № 561-01-ЗМО, при условии их работы на территории, относившейся к территории поселка городского типа Росляково, упраздненного с 1 января 2015 года, в государственных областных или муниципальных учреждениях (организациях) на должностях, включенных в перечень, предусмотренный пунктом 3 статьи 1 Закона № 561-01-ЗМО.

Применение повышающей надбавки к базовому окладу 0,25 (25%) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

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

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

9.1. В учреждениях, подведомственных Министерству, устанавливается следующий рекомендуемый 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;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения, в том числе дежурство на дому.

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.

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. 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;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения, в том числе дежурство на дому.

9.4.1. 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 устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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.

9.4.3. 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).

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

9.4.5. 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».

9.5. 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).

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

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

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

10.1 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.

10.2. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников учреждений, подведомственных Министерству, за выполненную работу устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат

стимулирующего характера:

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

10.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного 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.

10.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, подведомственного Министерству, в пределах размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, 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.

10.5. 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.

10.6. 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.

10.7. 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.

10.8. Премирование осуществляется в пределах размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- 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.

10.9. 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.

10.10. 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.

10.11. За оказание дополнительной медицинской помощи устанавливаются дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера:

- врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров

участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);  
 - медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе патронажным медицинским сестрам);

- врачам, фельдшерам, медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

- врачам, фельдшерам и медицинским сестрам отдаленных малокомплектных амбулаторий (врачебных участков), санитарам (санитаркам) отдаленных малокомплектных амбулаторий (врачебных участков), фельдшерско-акушерских пунктов, выездных бригад скорой медицинской помощи;

- врачам, фельдшерам и медицинским сестрам специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи, санитарам (санитаркам) специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи, водителям выездных бригад автомобилей скорой медицинской помощи, в том числе специализированной (санитарно-авиационной) скорой медицинской помощи.

10.12. Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 10.11, устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства Мурманской области, приказами Министерства и локальными нормативными актами учреждения.

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

11.1. 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.

11.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров, начальников филиалов - главных врачей и начальников филиалов медицинских организаций устанавливаются с учётом повышающих надбавок, упомянутых в пункте 11.7., на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений.

11.3. 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 всех источников финансового обеспечения 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».

11.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Примерного положения по оплате труда.

11.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Примерного 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.

11.6. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных разделом 10 настоящего Примерного 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.

11.7. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, начальникам филиалов - главным врачам и начальникам филиалов учреждения устанавливаются повышающие надбавки к базовым окладам, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

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

11.9. 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.

## **12. Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных областных учреждений, подведомственных Министерству**

12.1. 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».

12.2. Фонд оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству, формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из областного бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера с учетом соблюдения целевого характера их использования.

12.3. 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.

### 13. Другие вопросы оплаты труда

13.1. 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 непревышении 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.

13.2. 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.

13.3. 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). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

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

13.5. 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.

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

13.7. Руководители 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 в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства РФ от 28.12.2023 № 2353 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов».

При внесении в локальные акты учреждений изменений, необходимо сохранить уровень заработной платы каждого медицинского 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 вузах, 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.

---