



ПРАВИТЕЛЬСТВО СЕВАСТОПОЛЯ

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ

П Р И К А З

«03» июня 2020 г.

№ 677

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», постановлениями Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя» и от 06.04.2017 № 283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя», от 27.04.2017 № 349-ПП «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам государственных учреждений в сфере здравоохранения города Севастополя и признании утратившим силу постановления Правительства Севастополя от 14.04.2015 № 280-ПП», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 № 11, протоколом совещания Департамента здравоохранения города Севастополя от 26.05.2020, в связи с необходимостью изменения структуры заработной платы и с целью совершенствования оплаты труда работников учреждений в сфере здравоохранения города Севастополя, повышения их мотивации к достижению качественных результатов труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя (приложение № 1).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя, предусматривать за счет всех источников финансирования, в том числе за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете города Севастополя на соответствующий финансовый год (субсидии на выполнение государственного задания, субсидии на цели, не связанные с выполнением государственного задания), средств обязательного медицинского страхования, межбюджетных трансфертов из бюджетов субъектов Российской Федерации на дополнительное финансовое обеспечение территориальных программ обязательного медицинского страхования, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Установить, что система оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя, внедряется в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных в бюджетных сметах соответствующих учреждений и планах финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

4. Руководителям учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения:

4.1. До 05.06.2020 привести локально-нормативные акты, касающиеся системы оплаты труда, в соответствие с Типовым положением, утвержденным настоящим приказом;

4.2. При установлении оплаты труда отдельных категорий работников, не относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам сферы здравоохранения, руководствоваться постановлениями Правительства Севастополя и типовыми положениями об оплате труда, утвержденными для соответствующей отрасли;

4.3. До 05.06.2020 привести штатные расписания в соответствие с локально-нормативными актами по оплате труда учреждений.

5. Настоящий приказ вступает в силу с 1 мая 2020 года.

6. Считать недействительными приказы Департамента города Севастополя от 25.05.2017 № 544 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя» и от 31.01.2018 № 73

«Об утверждении Типового положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Севастополя «Центр экстренной медицинской помощи и медицины катастроф».

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента здравоохранения
города Севастополя –
член Правительства Севастополя



С.Ю. Шеховцов

Приложение
к приказу Департамента
здравоохранения города Севастополя
03.06.2020 № Бff

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников медицинских организаций
государственной системы здравоохранения города Севастополя, в отношении
которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Севастополя, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя (далее – Положение) устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждений (далее – работники учреждений).

2. Настоящее Положение определяет:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Севастополя, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения города Севастополя (далее – учреждения), определенные с учетом профессиональной квалификационной группы и повышающих коэффициентов к ним;

- порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, главных врачей структурных подразделений учреждений;

- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат работников учреждений.

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств из всех источников финансирования.

4. Учреждение, в соответствии с настоящим Положением, утверждает локальным нормативным правовым актом Положение об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5. Фонд оплаты труда работников учреждений, формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из всех источников финансирования.

6. Размер заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8. Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

9. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает (в пределах доведенных учредителем нормативов) штатное расписание учреждения на текущий год в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий год по согласованию с учредителем, при этом:

- доля фонда оплаты труда основного персонала, непосредственно участвующего в оказании (выполнении) государственных услуг (работ), устанавливается с учетом обязательных выплат (должностных окладов, компенсационных выплат) и с учетом целевых показателей по отдельным категориям работников государственных учреждений социальной сферы в рамках исполнения «майских» указов Президента РФ, на соответствующий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень фонда оплаты труда на указанную категорию персонала за предыдущий финансовый год.

10. Оплата труда работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

11. Оплата труда отдельных категорий работников учреждений, не относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам сферы здравоохранения, устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения на основании постановлений Правительства Севастополя и типовых положений об оплате труда для соответствующей отрасли.

II. РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2. Должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», а также в профессиональных стандартах.

3. Должностные оклады по должностям (профессиям) работников учреждений, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Должностные оклады для отдельных категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Должностные оклады для отдельных работников учреждений по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих» устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

6. Должностные оклады по должностям (профессиям) работников учреждений, не включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

7. Должностные оклады по должностям (профессиям) педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

8. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приказом Департамента здравоохранения города Севастополя (далее – Департамент).

9. Для работников рабочих профессий может устанавливаться сдельная оплата труда на основе расценок за норму труда, утверждаемых учредителем.

10. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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.

Объем занимаемой ставки по совместительству должен соответствовать объему и содержанию выполняемой работы

по совместительству. В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (норма рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

11. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Ставки заработной платы работников учреждений индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с Законом города Севастополя «О бюджете города Севастополя» на соответствующий финансовый год.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения.

2. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

6.1.1. Право на получение выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют работники учреждений, непосредственно контактирующие с опасными и (или) вредными источниками и материалами, осуществляющие трудовую деятельность в иных особых условиях труда.

6.1.2. Конкретный перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющих право на получение выплат компенсационного характера, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании результатов специальной оценки условий труда.

6.1.3. Работникам учреждения, не включенным в указанный перечень, начисление компенсационных выплат производится за фактически отработанное время на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.4. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных результатами специальной оценкой условий труда.

6.1.5. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда не производится.

6.1.6. При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

6.1.7. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью применения ее результатов для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

6.1.8. Работники, которые имеют право на получение компенсационных выплат в связи с вредными и (или) опасными условиями труда по двум и более основаниям, имеют право на соответствующие выплаты по каждому из оснований.

6.1.9. Работники учреждений, занимающие должности, аналогичные должностям работников в учреждениях (подразделениях), работа в которых дает право на получение выплат компенсационного характера в связи

с вредными и (или) опасными условиями труда, и имеющие аналогичные условия труда, имеют право на получение выплат компенсационного характера в том же размере.

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2.1. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.2.3. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2.4. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

6.2.5. В случае введения суммированного учета рабочего времени в локальном нормативном правовом акте учреждения конкретизируется организация его учета и оплаты.

6.2.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада), тарифной ставки за час работы в ночное время определяется учредителем в Типовом положении.

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

6.2.9. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к окладам (должностным окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.10. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

6.2.11. Врачам и среднему медицинскому персоналу за дежурство на дому производится доплата в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактическое время дежурства.

6.2.12. Время, фактически отработанное медицинским работником во время дежурства на дому, учитывается в размере одной второй часа рабочего времени в учреждении за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника учреждения с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

6.2.13. В случае вызова медицинского работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответствующей специальности за фактически отработанное время с учетом времени проезда туда и обратно.

6.2.14. Перечень должностей, для которых вводится дежурство на дому, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения.

6.2.15. Работникам учреждений, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, устанавливается доплата в размере до 30% должностного оклада (оклада) по занимаемой должности.

6.2.16. Перечень работников, которым устанавливается рабочий день с разделением на части, с указанием занимаемой должности утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.2.17. В соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения работникам могут устанавливаться другие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со спецификой учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

6.3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам,

допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников в соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения.

8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных федеральным законодательством в сфере трудовых правоотношений.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также в абсолютных размерах.

5. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя, средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности, средств обязательного медицинского страхования и других источников финансирования учреждения.

6. Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы в составе выездной бригады скорой медицинской помощи, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

7.1.1. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждается локальным нормативным правовым актом учреждения.

7.1.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада или тарифной ставки (оклада) работника, с учетом его личного вклада в общие результаты работы

учреждения и структурного подразделения, по представлению непосредственного руководителя работника с обоснованием выплат (по показателям) и устанавливается приказом учреждения на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

7.1.3. Примерный перечень показателей для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждений:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ, изданий;
- проведение учебных и производственных практик, использование в работе системы наставничества;
- внедрение и использование современных информационных технологий;
- наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях;
- иные показатели, устанавливаемые учреждением.

7.1.4. Перечень показателей и критерии оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных правовых актов учреждения.

7.1.5. Руководителю учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается с учетом примерного перечня показателей, указанных в настоящем Положении, в размерах по согласованию с учредителем и на основании распорядительного акта Департамента на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

7.2. К выплатам за качество работы относятся следующие выплаты:

7.2.1. Водителям устанавливается надбавка за классность:

- за 1 класс – в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);
- за 2 класс – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

7.2.1.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- для водителя автомобиля 2 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям

транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

- для водителя автомобиля 1 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

7.2.1.2. Водителям может быть присвоена комиссией учреждения:

- квалификация 1 класса – при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

- квалификация 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

7.2.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения устанавливается с учетом требований законодательства города Севастополя.

7.2.2.1. Руководителю учреждения, его заместителю, главному врачу структурного подразделения учреждения, главному бухгалтеру, имеющим ученую степень, ученое звание по профилю работы, за исключением работников, имеющих высшее медицинское, фармацевтическое, высшее немедицинское образование, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность устанавливаются следующие надбавки:

- за ученую степень доктора наук, за ученое звание профессора – в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за ученую степень кандидата наук, за ученое звание доцента – в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2.2.2. Работникам учреждений, имеющим ученую степень, ученое звание по профилю работы, за исключением работников, имеющих высшее медицинское, фармацевтическое, высшее немедицинское образование, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность устанавливаются следующие надбавки:

- за ученую степень доктора наук, за ученое звание профессора – в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за ученую степень кандидата наук, за ученое звание доцента – в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2.2.3. Работникам учреждений, имеющим ученую степень, ученое звание по профилю работы, имеющих высшее медицинское, фармацевтическое, высшее немедицинское образование, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность устанавливаются следующие надбавки:

- за ученую степень доктора наук, за ученое звание профессора – в размере 13% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за ученую степень кандидата наук, за ученое звание доцента – в размере 7% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2.2.4. При наличии двух ученых степеней стимулирующая выплата устанавливается по одной (высшей) научной степени.

7.2.2.5. Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим ученую

степень и (или) ученое звание, производится как по основной работе, так и по совместительству в зависимости от объема фактически выполненной работы.

7.2.2.6. Работникам учреждений, имеющим почетное звание СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

- за звание «Народный...» – в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за звание «Заслуженный...» – в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2.2.7. При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них по выбору работника на основании его заявления.

7.2.2.8. Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

7.2.2.9. При наличии у работника учреждения ученой степени (или ученого звания) и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

7.2.2.10. При наличии у работника учреждения ученой степени и ученого звания надбавка устанавливается на основании большего из них.

7.2.3. Надбавки за квалификационную категорию.

7.2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию работников учреждений, имеющих высшее медицинское, фармацевтическое, высшее немедицинское образование, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,13;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,09;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

7.2.3.2. Надбавка за квалификационную категорию работников учреждений, имеющих педагогическое образование, осуществляющих педагогическую деятельность, а также надбавка за квалификационную категорию руководителя образовательного учреждения, его заместителей устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,24;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,16;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,08.

7.2.3.3. Надбавка за квалификационную категорию работников учреждения, имеющих среднее медицинское, фармацевтическое, среднее немедицинское образование, осуществляющих медицинскую, фармацевтическую деятельность, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,12;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,08;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,04.

7.2.3.4. Надбавка за квалификационную категорию работников учреждения, имеющих среднее педагогическое образование, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,18;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,12;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,06.

7.2.3.5. Надбавка за квалификационную категорию врачам и провизорам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям, главному врачу структурного подразделения учреждения, главным медицинским сестрам, главным акушеркам, главным фельдшерам:

- при наличии второй квалификационной категории – 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,3.

7.2.3.6. Для профессиональной квалификационной группы «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию не применяется.

Размер надбавок, указанных в пунктах 7.2.3.1, 7.2.3.2, 7.2.3.3, 7.2.3.4, 7.2.3.5, 7.2.3.6 определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент, при этом повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

7.2.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

7.2.6. Изменение размеров ставок надбавок, указанных в пунктах 7.2.2, 7.2.3, работникам здравоохранения производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения органом, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

7.2.7. При определении квалификационной категории и порядка аттестации на присвоение квалификационной категории медицинским, фармацевтическим, а также педагогическим работникам необходимо руководствоваться действующим законодательством.

7.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

7.4. Молодым специалистам из числа медицинских и фармацевтических работников, устанавливается надбавка в размере 13% оклада (должностного оклада).

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу на должности медицинских и фармацевтических работников по бессрочному трудовому договору в медицинское учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

7.4.1. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет с даты заключения трудового договора и повторно не присваивается. Надбавка устанавливается молодому специалисту на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

7.4.2. При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора из учреждения в другое государственное учреждение города Севастополя ранее установленная надбавка сохраняется.

7.5. Региональная доплата участковым врачам-терапевтам, участковым врачам-педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам выездных бригад скорой медицинской помощи, фельдшерам скорой медицинской помощи, медицинским сестрам выездных бригад скорой медицинской помощи, участковым медицинским сестрам, медицинским сестрам врача общей практики (далее – медицинские работники).

7.5.1. Региональная доплата устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения по согласованию с Департаментом.

7.5.2. Порядок предоставления региональной доплаты медицинским работникам устанавливается постановлением Правительства Севастополя.

7.6. Системы премирования работников.

7.6.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому

вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.6.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальным нормативными правовыми актами учреждений с учетом специфики их деятельности и Методикой определения размера выплат стимулирующего характера на основе критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников, утвержденной приказом Департамента.

7.6.3. Премияльные выплаты производятся в соответствии с положениями локальных нормативных правовых актов учреждения:

- периодического характера – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) («эффективный контракт»);

- разовые премии – за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате.

7.6.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Премирование работников учреждений производится на основании приказа руководителя.

7.6.5. Премия, указанная в п. 7.6.3 настоящего Положения, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.6.6. Размер поощрительной выплаты разового характера определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

7.6.7. Система премирования работников устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

7.6. Выплаты главным внештатным специалистам Департамента здравоохранения города Севастополя производятся в соответствии с постановлением Правительства Севастополя от 01.08.2019 № 483-ПП «Об утверждении Порядка стимулирования главных внештатных специалистов Департамента здравоохранения города Севастополя за счет средств бюджета города Севастополя» и приказа Департамента здравоохранения города Севастополя.

8. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф

осуществляется в соответствии с порядком, установленным Приложением № 7.

9. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрены выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера к заработной плате (должностным окладам) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждений в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного врача структурного подразделения учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Департамента в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере (в рублях Российской Федерации) на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя государственного учреждения, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

4. Оклады (должностные оклады) устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от масштаба управления и с учетом особенностей деятельности и значимости учреждений.

5. Должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному врачу структурного подразделения учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами и соблюдения норм настоящего Положения приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного врача структурного подразделения учреждения и главного бухгалтера, формируется за счет источников финансового обеспечения, устанавливается в соответствии с условиями,

предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения, главного врача структурного подразделения учреждения, главных бухгалтеров, заместителя главного бухгалтера, главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера, устанавливаются:

7.1. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения, главного врача структурного подразделения учреждения, главных бухгалтеров, устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.2. Оклады (должностные оклады) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера данного учреждения.

7.3. Оклады (должностные оклады) по должности главной медицинской сестры, главной акушерки, главного фельдшера, начальника управления, устанавливаются руководителем учреждения на 40% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.4. Оклады (должностные оклады) начальников управлений, устанавливаются руководителем учреждения на 40% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.5. Оклады (должностные оклады) заместителя начальника управления или отдела, устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника управления или отдела данного учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного врача структурного подразделения учреждения, главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения с учетом условий труда.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

10. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются Департаментом. Размеры, периодичность и условия премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

11. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Департаментом.

12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждения.

13. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного врача структурного подразделения учреждения и главного бухгалтера начисляется и выплачивается в пределах установленной кратности.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Учреждения, не имеющие лицензии на оказание какого-либо вида медицинской помощи, привлекают специалистов путем заключения договора в рамках Гражданского кодекса Российской Федерации с медицинской организацией, имеющей лицензию на оказание необходимого вида медицинской помощи.

2. Оплата труда работников других учреждений и организаций, привлекаемых для проведения консультаций, экспертиз, оказания медицинской помощи и иной работы, производится также на условиях договорных отношений согласно действующему законодательству.

3. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в размере, не превышающем одного должностного оклада (ставки заработной платы).

4. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. При отсутствии или недостатке бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

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

Приложение №1
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
03.06.2020 № 6ff

Должностные оклады по должностям (профессиям) работников, занятых в сфере здравоохранения,
для государственных учреждений города Севастополя, в отношении которых функции и полномочия выполняет
Департамент здравоохранения города Севастополя (согласно приказам Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, от 23.07.2010 № 541н)

Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый должностной оклад, руб.
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Санитарка (мойщица); санитар, фасовщица; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	1	15 657,0
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор; медицинский регистратор, гигиенист стоматологический; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт	1	17 107,0

1	2	3
<p>Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант</p>	2	17 854,0
<p>Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; фельдшер-лаборант; медицинский лабораторный техник</p>	3	18 601,0
<p>Акушерка; фельдшер; фельдшер скорой медицинской помощи, операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики, фельдшер скорой медицинской помощи</p>	4	19 348,0
<p>Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий)</p>	5	<p>Базовый оклад (базовый должностной оклад) устанавливается с учетом повышения базовых окладов (базовых должностных окладов) 1–4</p>

1	2	3
зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)		квалификационных уровней на 10%
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Врач-стажер; провизор-стажер	1	30 050,0
Врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалифицированным уровням, провизор-технолог; провизор-аналитик; специалисты с высшим профессиональным образованием (биолог, зоолог, энтомолог, медицинский психолог, медицинский физик, химик-эксперт медицинской организации, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, эмбриолог, инструктор-методист по лечебной физкультуре)	2	33 956,0
Врачи хирурги всех наименований амбулаторных подразделений лечебно-профилактических учреждений: врач-хирург, врач-колопроктолог, врач-травматолог-ортопед, врач-уролог, врач-нейрохирург, врач-сердечно-сосудистый хирург, врач-онколог, врач – торакальный хирург, врач-радиолог, врач-стоматолог-хирург, врач-акушер-гинеколог, врач-рентгенолог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач-эндокринолог, врач-трансфузиолог, врач – челюстно-лицевой хирург, врач – пластический хирург, врач-офтальмолог-протезист, врач-остеопат, врач – детский онколог, врач – детский уролог-андролог, врач – детский хирург, врач по	2	35 783,0

1	2	3
рентгендоваскулярным диагностике и лечению, врач – эндоскопист		
Врачи-специалисты всех наименований стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню); специалисты с высшим профессиональным образованием (судебный эксперт, эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик)	3	37 929,0
Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врач-анестезиолог-реаниматолог; старший врач; старший провизор; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	4	41 921,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), кроме заведующих отделением хирургического профиля стационаров, начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета и др.)	1	Базовый оклад (базовый должностной оклад) устанавливается: - при наличии в подразделении до семи врачебных и провизорских должностей – в размере 10% к окладу

1	2	3
Заведующий отделением хирургического профиля стационаров	2	(должностному окладу), ставке заработной платы; - при наличии в подразделении семи и более врачей и провизорских должностей – в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Приложение №2
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
05.06.2020 № 6ff

Должностные оклады для отдельных категорий работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет
Департамент здравоохранения города Севастополя
(согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый должностной оклад, руб.
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; кодификатор; машинистка; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; - статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; учетчик; хронометражист; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1	11 660,0
	2	12 432,0

1	2	3
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
<p>Агент коммерческий; администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; лаборант; переводчик-дактилолог; секретарь руководителя; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; техник-дозиметрист</p>	1	13 255,0
<p>Заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	2	14 078,0
<p>Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	3	14 382,0
<p>Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	4	14 687,0
<p>Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской</p>	5	14 992,0

1	2	3
<p>3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</p> <p>Аналитик; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по комплектации оборудования; инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-радиолог; инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по закупкам; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; специалист гражданской обороны, специалист по социальной работе.</p>	1	14 078,0
<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p>	2	14 992,0
<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p>	3	15 815,0

1	2	3
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4	16 637,0
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	5	18 009,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецодела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственному отделу); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела; начальник иного структурного подразделения (отдела, сектора и др.)	1	19379,0
Главный (аналитик; диспетчер; эксперт; энергетик; инженер)	2	21 067,0

Приложение №3
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
03.06.2010 № 677

Должностные оклады для отдельных работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
(согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалифи- кационные уровни	Квалифи- кационные разряды	Базовый должностной оклад, руб.			
			1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»						
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; испытатель протезно-ортопедических изделий; кастелянша; кладовщик; контролер водопроводного хозяйства; контролер газового хозяйства; лифтер; няня; обработчик справочного и информационного материала; оператор автоматической газовой защиты; оператор микрофильмирования и	1	1			9 897,0	
		2			10 518,0	
		3			11 465,0	

1	2	3	4
<p>копирования; парикмахер; переплетчик документов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); рабочий ритуальных услуг; рабочий по уходу за животными; светокопировщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных и производственных помещений; уборщик территорий; буфетчик; швея, автоклавщик</p>			
<p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	2		<p>Базовый оклад (базовый оклад) должностной устанавливается с учетом повышения базовых окладов (базовых должностных окладов) 1 квалификационного уровня на 10%</p>
<p>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</p>			
<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; буфетчик, швея, автоклавщик</p>	1	5	13621,0
<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих</p>	2	6 7	14 848,0 16 184,0

Приложение №4
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
03.06.2020 № 677

Должностные оклады по должностям (профессиям) работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения
города Севастополя, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый должностной оклад, руб.
1	2	3
Специалист по закупкам; работник контрактной службы, контрактный управляющий (профессиональный стандарт от 10.09.2015 № 625н)	5	14 078,0
Старший специалист по закупкам; консультант по закупкам; работник контрактной службы; контрактный управляющий (профессиональный стандарт от 10.09.2015 № 625н)	6	15 815,0
Ведущий специалист; работник контрактной службы; контрактный управляющий (профессиональный стандарт от 10.09.2015 № 625н)	7	16 637,0
Специалист по охране труда (профессиональный стандарт от 04.08.2014 № 524н)	6	14 078,0

Приложение №5
 к Типовому положению об оплате труда
 работников государственных учреждений,
 в отношении которых функции и полномочия
 учредителя осуществляет Департамент
 здравоохранения города Севастополя
03.06.2020 № 6ff

Должностные оклады по должностям (профессиям) педагогических работников государственных учреждений,
 в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент здравоохранения
 города Севастополя (согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
 от 05.05.2008 № 216н)

Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
Музыкальный руководитель	1	13365
Социальный педагог	2	14233
Воспитатель, педагог-психолог	3	15014
Старший воспитатель*, учитель-логопед (логопед), учитель- дефектолог, сурдопедагог	4	15795

* – за старшинство, базовый оклад (базовый должностной оклад) устанавливается с учетом повышения базового оклада (базовых
 должностных окладов) на 10%.

Приложение №6
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя

03.06.2020 № 6ff

ПОРЯДОК

установления стимулирующей выплаты за выслугу лет

1. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

1.1 Работникам учреждений (кроме должностных окладов по должностям (профессиям) педагогических работников государственных учреждений, работников государственных учреждений, отдельных работников государственных учреждений), указанным в Приложении № 1, устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге свыше 3-х лет – 7%;
- при выслуге свыше 10-ти лет – 13%;
- при выслуге свыше 20-ти лет – 19%.

1.2. Работникам учреждений, за исключения работников, указанных в Приложении № 1, устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге свыше 3-х лет – 10%;
- при выслуге свыше 10-ти лет – 20%;
- при выслуге свыше 20-ти лет – 30%.

2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству:

в государственных бюджетных, муниципальных и коммунальных организациях (учреждениях, заведениях), государственных органах Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, государственных органах субъектов Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности;

в органах управления здравоохранения, в территориальных фондах обязательного медицинского страхования и Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями государственных и коммунальных организаций (учреждений) Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, независимо от ведомственной подчиненности;

время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины, Федеральной службы исполнения наказаний;

время работы в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в клиниках – лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющихся их структурными подразделениями;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, независимо от ведомственной подчиненности;

в случае, когда ребенок требует домашнего ухода – период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке, но не больше чем до достижения ребенком шестилетнего возраста, или когда ребенок, больной сахарным диабетом 1 типа (инсулинозависимый), – не больше, чем до достижения 16-ти летнего возраста;

время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышения квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

время нахождения на действительной военной службе Российской Федерации и Украины (в органах внутренних дел), Федеральной службы исполнения наказаний, лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органа внутренних дел, Вооруженных Сил), прапорщиков, мичманов

и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, Вооруженных Сил) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченном состоянии здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы Российской Федерации Украины которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

время срочной военной службы Российской Федерации и Украины, а также военная служба и работа на гражданских должностях в воинских (войсковых) частях;

время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству, сохранялось рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

3. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2 настоящего Порядка, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Выплата за стаж работы осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, выплата за стаж работы рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

7. Установление стимулирующей выплаты за выслугу лет или изменение ее размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло право на такую выплату.

Приложение №7
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя

03.06.2020 № 677

ПОРЯДОК

установления стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф

1. Выплата за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф устанавливается врачам скорой медицинской помощи, врачам-психиатрам, врачам – анестезиологам-реаниматологам и иным врачам, работникам среднего и младшего медицинского персонала из состава выездных бригад скорой медицинской помощи как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет – 7%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 7 лет – 13%;
- при стаже непрерывной работы свыше 7 лет – 19%.

2. Выплата за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф устанавливается водителям автомобиля (скорой медицинской помощи), водителям автомобиля (амбулатории медицины катастроф) из состава выездных бригад скорой медицинской помощи по основной работе (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 7 лет – 20%;
- при стаже непрерывной работы свыше 7 лет – 30%.

3. Стаж работы считается непрерывным и сохраняется не позднее одного календарного месяца со дня увольнения с должностей врачебного, среднего и младшего медицинского персонала, водителей автомобиля (скорой медицинской помощи), водителей автомобиля (амбулатории медицины катастроф) из состава выездных бригад скорой медицинской помощи как по основной работе, так и работе по совместительству на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф.

4. Стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи не прерывается в случае перевода работника по основной работе на иную должность не в составе выездных бригад скорой медицинской помощи в тех же станции скорой медицинской помощи, центре экстренной медицинской помощи и медицины катастроф при условии продолжения работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи по совместительству.

Стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи не прерывается в случае перевода работника по совместительству на иную должность не в составе выездных бригад скорой медицинской помощи при условии продолжения работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи по основному месту работы.

5. В стаж непрерывной работы засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в составе выездных бригад скорой медицинской помощи в государственных бюджетных, муниципальных и коммунальных организациях (учреждениях, заведениях) станций скорой медицинской помощи, центров экстренной медицинской помощи и медицины катастроф Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР независимо от ведомственной подчинённости.

В стаж непрерывной работы засчитывается время по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, а также время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение календарного года.

6. За врачами скорой медицинской помощи, врачами-психиатрами, врачами – анестезиологами-реаниматологами и иными врачами из состава выездных бригад скорой медицинской помощи, которые перешли на должности главных врачей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, старших врачей, старших врачей станции (отделения) скорой медицинской помощи, сохраняются стаж непрерывной работы и право на выплату за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи в том же размере, а время работы на таких должностях в этом случае в стаж непрерывной работы не засчитывается.

За работниками среднего и младшего медицинского персонала из состава выездных бригад скорой медицинской помощи, которые перешли на должности главного фельдшера, старшего фельдшера, фельдшера по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, медицинской сестры по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, сохраняются стаж непрерывной работы и право на выплату за стаж

непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи в том же размере, а время работы на таких должностях в этом случае в стаж непрерывной работы не засчитывается.

В случае увольнения работников, перечисленных в настоящем пункте, с должностей главных врачей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, старших врачей, старших врачей станции (отделения) скорой медицинской помощи, главного фельдшера, старшего фельдшера, фельдшера по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, медицинской сестры по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи стаж непрерывной работы сохраняется не позднее одного календарного месяца со дня увольнения.

В случае перехода (приёма на работу после увольнения) работников, перечисленных в настоящем пункте, обратно на соответствующие должности врачей скорой медицинской помощи, врачей-психиатров, врачей – анестезиологов-реаниматологов и иных врачей, среднего и младшего медицинского персонала из состава выездных бригад скорой медицинской помощи в стаж непрерывной работы продолжает засчитываться время работы со дня перехода работников обратно на указанные должности.

7. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

8. Выплата за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

9. Установление выплаты за стаж непрерывной работы в составе выездных бригад скорой медицинской помощи на станциях скорой медицинской помощи, центрах экстренной медицинской помощи и медицины катастроф или изменение её размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло право на такую выплату.

Приложение №8
к Типовому положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Департамент
здравоохранения города Севастополя
03.06.2020 № 6 ff

ПОРЯДОК

определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда и иными особыми условиями труда

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

1.1. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

1.2. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

1.3. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие

к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

1.3. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

2. Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых 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, повышение оплаты труда не производится.

3. Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются по следующей шкале:

Условия труда по степени вредности и (или) опасности	Размеры доплат в процентах к окладу для работников из приложения № 1 к настоящему типовому положению по оплате труда	Размеры доплат в процентах к окладу для работников из приложения № 2,3,4,5 к настоящему типовому положению по оплате труда
1 класс	-	-

2 класс	-	-
3 класс		
Подкласс 3.1	7	10
Подкласс 3.2	10	15
Подкласс 3.3	13	20
Подкласс 3.4	16	25
4 класс	19	30

4. Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда работникам медицинских учреждений (организаций) устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда при наличии степени вредности, установленной специальной оценкой условий труда:

4.1. работникам психиатрических (психоневрологических), наркологических учреждений, их структурных подразделений, выездных бригад скорой медицинской помощи, отделений, палат, кабинетов для лечения психических больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией, участвующим в оказании психиатрической помощи, Специализированным домам ребенка на уровне:

- Подкласс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 – 16%;

4.2. работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, на уровне:

- Подкласс 3.1 – 26%;

- Подкласс 3.2 и выше – 38%.

5 Выплаты, указанные в п. 4 настоящего Порядка, производятся работникам медицинских учреждений (организаций) пропорционально фактически отработанному времени в непосредственном участии (контакте) в оказании психиатрической помощи, осуществлении диагностики и лечении ВИЧ-инфицированных, в оказании противотуберкулезной помощи, в непосредственной работе с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, при наличии фиксирования отработанного времени в соответствующем журнале.