ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 06.06.2022 № 742

г. Вологда

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере организации обеспечения граждан лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, специализированными продуктами лечебного питания

В соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере организации обеспечения граждан лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, специализированными продуктами лечебного питания.

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

По поручению Губернатора области
первый заместитель Губернатора области,
председатель Правительства области **А.В. Кольцов**

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 06.06.2022 № 742

Положение
об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере организации обеспечения граждан лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, специализированными продуктами лечебного питания

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере организации обеспечения граждан лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, специализированными продуктами лечебного питания (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) (далее - оклад) работников Учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого

коэффициента и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

Оклад работника Учреждения рассчитывается как произведение минимального размера оклада, установленного указанным законом области, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня (уровня квалификации).

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

от 22 апреля 2015 года № 236н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)»;

от 18 ноября 2014 года № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

от 2 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

от 3 ноября 2016 года № 607н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по изготовлению медицинской оптики».

2.3. Размер отраслевого коэффициента составляет 2.2.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов уровня квалификации приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.2.1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в следующих размерах:

в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.2. Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Конкретный размер доплаты за совмещение профессий определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.3. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов от должностного оклада по должностям работников Учреждения в порядке, установленном действующим законодательством.

Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.4. Работникам могут устанавливаться иные выплаты компенсационного

характера в соответствии с трудовым законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за категорийность;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты:

- по итогам работы за период;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

интенсивности труда;

сложности выполняемых работ;

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

дополнительного объема работ в связи с внедрением новых технологий.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

Размер доплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 200% оклада. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 года.

Решение об установлении доплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200% оклада.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным

договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Работникам учреждения, занимающим должности медицинских и фармацевтических работников устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории:

в размере 27% от должностного оклада за высшую категорию;

в размере 16% от должностного оклада за первую категорию;

в размере 9% от должностного оклада за вторую категорию;

4.3.3. Надбавка за категорийность.

Работникам Учреждения, занимающим должности водителей, устанавливается надбавка:

в размере 18 процентов от должностного оклада за наличие категории «B», «C», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»;

в размере 8 процентов от должностного оклада за наличие категории «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D».

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от оклада работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу в месяц
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
свыше 10 лет	25

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

время работы в системе здравоохранения;

время обучения в учебных заведениях сферы здравоохранения, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы (альтернативной гражданской службы);

работа на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Комиссия определяет стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Назначение надбавки за выслугу лет производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы возникло в период его пребывания в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

4.5. Премиальные выплаты.

4.5.1. Премия по итогам работы за период: за месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

результаты финансово-хозяйственной деятельности структурных подразделений Учреждения;

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

достижение значимых результатов в ходе исполнения должностных обязанностей;

качество и своевременность подготовки документов.

Премии по итогам работы за соответствующий период выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

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

При премировании учитывается выполнение особо важных работ в ограниченные сроки.

4.5.3. Премиальные выплаты устанавливаются в размере до 200% оклада.

Решение об установлении премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада руководителя Учреждения, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются департаментом здравоохранения области.

5.3. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников Учреждения и составляет до 4 размеров указанной среднемесячной заработной платы.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) определяется департаментом здравоохранения области в кратности от 1 до 6.

5.5. Оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются департаментом здравоохранения области в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты компенсационного характера, в том числе размер выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за качество выполняемых работ;

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты:

- по итогам работы за период;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за выслугу лет, устанавливаются руководителю Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных департаментом здравоохранения области.

5.8.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения департаментом здравоохранения области в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.8.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничен.

5.8.3. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных

пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Размер доплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничен. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 года.

5.8.4. Премия по итогам работы за период - месяц, квартал, год - устанавливается в целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения являются оперативное принятие и качественная реализация управленческих решений, постановка, организация и обеспечение выполнения задач подчиненными.

5.8.5. Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителю Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных заданий.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

окладов работников;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения должна составлять не более 40% в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, определяется департаментом здравоохранения области.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

руководителю Учреждения - по решению департамента здравоохранения области.

Приложение 1
к Положению

Размеры коэффициентов квалификационного уровня

1. По должностям медицинских и фармацевтических работников:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Должности медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	1 квалификационный уровень	2,15
Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	2,00
	2 квалификационный уровень	2,30
	3 квалификационный уровень	2,50
	4 квалификационный уровень	2,60
	5 квалификационный уровень	2,70
Должности врачей и провизоров	1 квалификационный уровень	1,50
	2 квалификационный уровень	1,70
	3 квалификационный уровень	1,75
	4 квалификационный уровень	1,80
Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1 квалификационный уровень	1,80
	2 квалификационный уровень	1,90

2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	2,00
	2 квалификационный уровень	2,35
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	2,10
	2 квалификационный уровень	2,20

	3 квалификационный уровень	2,40
	4 квалификационный уровень	2,50
	5 квалификационный уровень	2,90
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	1,30
	2 квалификационный уровень	1,60
	3 квалификационный уровень	1,90
	4 квалификационный уровень	2,30
	5 квалификационный уровень	2,50
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	2,75
	2 квалификационный уровень	2,80
	3 квалификационный уровень	2,85

3. По общеотраслевым профессиям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2,00
	2 квалификационный уровень	2,35
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	2,00
	2 квалификационный уровень	2,30
	3 квалификационный уровень	2,40
	4 квалификационный уровень	2,45

4. По должностям работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2 квалификационный уровень	1,7

Приложение 2
к Положению

Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт - уровень квалификации по должности в соответствии с профессиональными стандартами	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
5 уровень квалификации	1,6
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по внутреннему контролю»	
5 уровень квалификации	2,3
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по информационным системам»	
4 уровень квалификации	1,3
5 уровень квалификации	1,6
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
6 уровень квалификации	1,6
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист административно-хозяйственной деятельности»	
5 уровень квалификации	1,6
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по изготовлению медицинской оптики»	
3 уровень квалификации	1,3
4 уровень квалификации	1,6