

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ  
«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ  
ЦЕНТР»**

**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӖЗЛЫСЬ ДЗОНЬВИДЗАЛУН ВИДЗАН КАНМУ  
СЬӖМКУД УЧРЕЖДЕНИЕ «КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ КЛИНИЧЕСКОЙ  
ПЕРИНАТАЛЬНОЙ ШӖРИН»**

**П Р И К А З**

от 06.03 2025 г. \_

№ 01-01-19-02

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК  
«Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет  
средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского  
страхования**

На основании Коллективного договора ГБУЗ РК "Коми республиканский перинатальный центр" на 2019-2025 гг. (с изменениями от 1 июля 2022 г.) и во исполнения приказа Министерства здравоохранения Республики Коми от 21 февраля 2025 г. N 2/68 "О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Республики Коми от 30 июня 2018 г. N 6/274 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Ввести в действие Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования» (далее Положение).
2. Заместителю главного врача по кадрам И.Л. Клембовской ознакомить работников учреждения с изменением Положения под роспись.
3. Главному бухгалтеру Е. Ю. Боталовой осуществлять контроль за начислением заработной платы с учетом изменения Положения.
4. Делопроизводителю А. Р. Подоровой ознакомить с приказом лиц, указанных в приказе.

Главный врач



О.Н.Лебедева

С приказом ознакомлены:

Исп.Гресь Анна Ивановна, заместитель главного врача по экономическим вопросам





УТВЕРЖДАЮ:  
Главный врач ГБУЗ РК «КРКПЦ»  
О.Н. Лебедева  
« 06 » \_\_\_\_\_ 2025 г.

«Мотивированное мнение  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
учтено:

Председатель профсоюзного  
комитета ГБУЗ РК «КРКПЦ»  
А.В. Астахова  
« 06 » \_\_\_\_\_ 03 \_\_\_\_\_ 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников ГБУЗ РК «Коми республиканский  
клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского  
бюджета и фонда обязательного медицинского страхования**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» (ГБУЗ РК «КРКПЦ»), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;

- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Приказом от 30 июня 2018 г. № 6/274 Министерства здравоохранения Республики Коми «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» с изменениями и дополнениями;

- Приказом от 10 февраля 2022 г. № 2/52 Министерства здравоохранения Республики Коми «Об утверждении положения об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении



которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением Государственного казенного учреждения Республики Коми «Центр обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Коми» с изменениями и дополнениями.

1.2. Положение определяет:

- систему оплаты труда в учреждении;
- установление размеров должностных окладов, тарифных ставок работникам учреждения;
- размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной акушерки;
- формирование фонда оплаты труда работников за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. В соответствии со статьей 144 ТК РФ в учреждении установлена повременная система оплаты труда. При повременной системе заработная плата начисляется исходя из должностного оклада и фактически отработанного времени за календарный месяц.

1.5. По решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для некоторых подразделений учреждения или некоторых категорий работников) в пределах фонда оплаты труда.

1.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в журнале ознакомления.

1.7. Работники извещаются об изменении заработной платы путем ознакомления под роспись с Положением об оплате труда, приказом по ГБУЗ РК «КРКПЦ», уведомлениями об изменении условий заключенного трудового договора, заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:**

**2.1.1. Оклада (должностного оклада), тарифных ставок.**



Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.1.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.1.1.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Должностной оклад, предусмотренный позицией «2-й квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения», распространяется на должность эмбриолог.

2.1.1.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов, предусмотренные позициями «1-й квалификационный уровень» - «4-й квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационными характеристиками внутридолжностного категорирования.

Размер должностного оклада, предусмотренный позицией «1-й квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» распространяются на должности начальник отдела (отделения) любого функционала.

Должностной оклад работников - специалистов в сфере закупок, устанавливается на основе приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".



Размер должностного оклада работников - специалистов в сфере закупок, предусмотренный позицией «Уровень квалификации 7» распространяются на должность начальник контрактной службы.

2.1.1.4. Должностные оклады, оклады специалистов, служащих и рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.1.1.5. Размеры должностных окладов работников, перечисленных в пунктах 2.1.1.1. - 2.1.1.4. раздела II положения, указаны в Приложении № 1 «Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих».

2.1.1.6. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2.1.1.1. - 2.1.1.3. раздела II положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и указаны в Приложении №2 «Оклады работников ГБУЗ РК «КРКПЦ», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих в зависимости от разряда выполняемых работ».

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

#### 2.1.2. Выплаты компенсационного характера;

Перечень и условия выплат компенсационного характера содержится в разделе 3 настоящего Положения.

#### 2.1.3. Выплаты стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования».

2.2. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени за календарный месяц. Учет фактически отработанного времени работников организован с применением документов учета рабочего времени (табелями), согласно порядку заполнения и движения табелей учета рабочего времени.

2.3. Оплата труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала производится по табелю учета рабочего времени за месяц с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты учреждения – не более 40 процентов.



2.4. Оплата всех видов дежурств (при занятии штатной должности), предусмотренных графиком, производится в одинарном размере, а в праздничные дни не менее чем в двойном размере.

2.5. Оплата труда осуществляется в соответствии с приказами по ГБУЗ РК "КРКПЦ». Приказы по учреждению по оплате труда издаются в строгом соответствии с нормативно-правовыми документами.

2.6. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.8. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производится в соответствии с Трудовым кодексом и действующими нормативно-правовыми актами РФ. Индексация среднего заработка при повышении окладов производится только в случае, когда тарифные ставки, оклады (должностные оклады) повышаются одновременно по всем должностям работников в соответствии со штатным расписанием в целом по учреждению. Если же оклады повышены лишь некоторым работникам учреждения или оклад не повышен хотя бы одному работнику учреждения, то средний заработок всех работников учреждения не индексируется.

При изменении системы оплаты труда, связанной с увеличением в структуре заработной платы окладной части и снижением компенсационных и/или стимулирующих выплат без повышения заработной платы в целом, индексация среднего заработка не производится.

Решение о проведении или не проведении индексации среднего заработка оформляется приказом по учреждению.

2.9. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет причитающейся работнику заработной платы, производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Перерасчет заработной платы уволившимся осуществляется в случаях и в сроки, установленные трудовым законодательством, при их обращении с соответствующим заявлением.

2.10. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ и коллективным договором.

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



2.12. Определение размеров заработной платы, а также отпускных, по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного статьей 1 Федерального закона № 82-ФЗ от 19.06.2000г. "О минимальном размере оплаты труда" и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми.

2.14. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.15. Для медицинских работников доля выплат по окладам в структуре фондов заработной платы установлена не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат. При этом уровень заработной платы медицинских работников сохраняется не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом ее повышения в установленном законодательством порядке и с учетом выполнения целевых показателей заработной платы отдельных категорий медицинских работников, установленных учреждению Министерством здравоохранения Республики Коми на текущий год. При оценке доли окладов в структуре зарплаты не учитываются выплаты, осуществляемые исходя из расчета среднего заработка.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работ; исполнении обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

3.2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в следующих случаях:



3.2.1. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах.

Перечень конкретных подразделений, профессий и должностей работников и размеры доплат утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и является Приложением № 3 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» (ГБУЗ РК «КРКПЦ»).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не производятся.

3.2.2. На основании приказа по учреждению устанавливаются компенсационные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции:

врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

3.2.3. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по пунктам 3.2.1. и 3.2.2. не суммируются.

3.2.4. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда начисляются на заработную плату работника после доведения ее размера до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.3. Выполнение работ в местностях с особыми климатическими условиями.

При выполнении работы в местностях с особыми климатическими условиями, работникам начисляются доплаты компенсационного характера, а именно районный коэффициент в размере 20 % и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере и порядке, предусмотренном Законом Республики Коми от 06.10.2005г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми» и Законом Республики Коми от 31 декабря 2004 г. N 78-РЗ "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных



органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми" (с изменениями и дополнениями).

3.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.4.1 Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам Учреждения в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада, должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Перечень подразделений, профессий и должностей работников ГБУЗ РК «КРКПЦ», которым устанавливается доплата за работу в ночное время и её размеры в % от должностного оклада, утверждается главным врачом по согласованию с представительным органом работников и является приложением № 4 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» (ГБУЗ РК «КРКПЦ»).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время указываются в трудовом договоре.

3.4.2. Доплата за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий и должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания:

3.4.2.1. при поручении работнику выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) работнику производится доплата в зависимости от объема выполняемой работы.

3.4.2.2. Порядок установления доплаты:

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При невыполнении норм труда, а



также при ухудшении качества работы такие доплаты могут уменьшаться или полностью отменяться, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Работникам, для которых по основной профессии (должности) льготы в связи с вредными условиями труда (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день) действующим законодательством не предусмотрены, а по совмещаемой профессии (должности) предусмотрены, эти льготы должны предоставляться только за те дни, в которые по совмещаемой профессии (должности) работник работал не менее половины рабочего дня.

Рапорта на установление работникам доплат оформляются руководителями структурных подразделений, старшими акушерками и медицинскими сестрами структурных подразделений и предоставляются в отдел кадров до момента, когда работник приступил к выполнению указанных работ.

#### 3.4.2.3. Порядок установления размера доплаты:

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда по дополнительной работе производится на основании заявления работника, заключенного трудового договора по внутреннему совместительству (совмещению) по табелю учета рабочего времени.

Определение оплаты труда по дополнительной работе производится исходя из оклада по исполняемой должности в размере, согласованном сторонами трудового договора.

При дополнительной работе (совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника) доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается за время фактической занятости на таких работах. Время воздействия вредных факторов при работе по основной должности и дополнительной работе не суммируется.

Если по основной должности и дополнительной работе установлены одинаковые размеры за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, то данная доплата устанавливается работнику в однократном размере за время воздействия вредных факторов по основной должности.

Если доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по дополнительной работе выше доплаты по основной должности, то доплата исчисляется из размера доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по дополнительной работе за фактически отработанное время и размера доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по основной должности за минусом времени работы по дополнительной работе.



Оплата труда за выполнение работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, производится в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

3.4.3. Оплата труда за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере в следующем порядке:

а) Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) с начислением на нее всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работника системой оплаты труда.

б) Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением работнику другого дня отдыха, то оплачивается в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), с начислением на нее всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работника системой оплаты труда.

Расчет часовой тарифной ставки производится путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, например, при 36-часовой рабочей неделе, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

При работе по графику сменности:

- если рабочее время по графику сменности совпадает с нерабочим праздничным днем, то оплата за это время производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада с начислением на нее компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работника системой оплаты труда.

- если же работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх графика, то оплата за это время производится в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада с начислением на нее компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работника системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом



случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха в этом случае оплате не подлежит.

Работник в своём заявлении должен указать размер оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день, а также, случае желая получить день отдыха, требуется указать дату предоставления дня отдыха.

Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Доплата за работу в ночное время в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с пунктом 3.4.1..

Порядок оплаты работы в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

При направлении работников по распоряжению работодателя в служебные командировки, когда работник выполнял служебное поручение в месте командирования (участие в совещаниях, съездах, форумах, конференциях, выполнение обязанностей кураторов районов Республики Коми, выезды на рабочее место), если день выезда, день возвращения и дни нахождения в пути в период командировки, приходятся на выходные для работника дни или нерабочие праздничные дни, то по возвращении из командировки работникам предоставляется другой день отдыха. Если работник не желает воспользоваться другим днем отдыха, ему производится оплата труда как за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ за фактические часы пребывания в пути.

При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, обучение на рабочем месте, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, за дни обучения, а также день выезда, день возвращения и дни нахождения в пути, приходящиеся на выходные для работника дни или нерабочие праздничные дни, сохраняется средняя заработная плата в соответствии со статьей 187 Трудового Кодекса РФ. Для оплаты обучения в выходной день работнику требуется предоставить документ или план обучения, подтверждающие факт проведения обучения в выходной для работника день.



За участие в совещаниях, съездах, форумах, конференциях, семинарах, проходящих в выходной для работника день, предоставляется другой день отдыха либо производится оплата не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ за каждый час участия в мероприятии. Работнику требуется предоставить документ, подтверждающий факт проведения мероприятия в выходной день и сроки его проведения.

3.4.4. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьями 99 и 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если работник трудился сверхурочно в ночное время, то часы работы в ночное время за пределами нормы рабочего времени оплачиваются одновременно и как ночные (в соответствии со ст. 154 ТК РФ), и как сверхурочные (в соответствии со ст. 152 ТК РФ). В этом случае доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 100 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Время работы по оказанию медицинской помощи в экстренной и неотложной форме (при экстренном вызове) указывается в приказе по учреждению на основании рапорта, и включает время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медпомощи) и обратно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с этим пунктом.

3.4.5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

3.4.6. Оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, за дополнительную работу, не предусмотренную трудовым договором, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, т.е. оплачивается сверх МРОТ с начислением на нее районного коэффициента и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



#### **4. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной акушерки**

4.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения, устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Коми.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, главной акушерки определяются в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера. Размер понижения определяется тарификационной комиссией учреждения с учетом квалификации работника и опыта работы по занимаемой должности.

4.3. Руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, главный бухгалтер, главная акушерка Учреждения имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования».

4.4. Главному врачу, заместителям главного врача из числа медицинского персонала, главной акушерке надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размерах, определенных вторым абзацем пункта 4.2.2. Раздела 4. «Надбавки за качество выполняемых работ» «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования» по специальности «Организация здравоохранения и общественного здоровья», «Организация сестринского дела» и "Управление сестринской деятельностью".

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Коми при условии выполнения целевых показателей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Республики Коми, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения, а также в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя,



главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

4.6. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	3,0	2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	4,0	3,5
4.	От 151 до 250 (включительно)	4,5	4,0
5.	От 251 до 500 (включительно)	5,0	4,5
6.	От 501 до 750 (включительно)	5,5	5,0
7.	От 751 и выше	6,0	5,5

4.7. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

4.8. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты



стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

4.9. Экономический отдел Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с п. 4.6. настоящего Положения, и результаты анализа представляет главному врачу.

## **5. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**

5.1. В соответствии с приказом Минздравмедпрома РФ № 16 от 18.01.1996 г. «О введении форм штатных расписаний учреждений здравоохранения» штатное расписание учреждения утверждается главным врачом и включает все должности работников учреждения.

Формирование штатного расписания Учреждения осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, и Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР), принятого постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367 (ред. от 19.06.2012).

5.2. На основании утвержденного штатного расписания формируются Тарификационные списки работников.

5.3. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования»;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Формирование планового фонда оплаты труда (ФОТ):

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}}) * \text{РК и СН.}$$

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов, тарифных ставок с учетом повышений должностных окладов (ФОТ<sub>до</sub>);

- фонд выплат компенсационного характера (ФОТ<sub>кв</sub>);



- фонд выплат стимулирующего характера (ФОТ<sub>св</sub>);

5.4. Фонд выплат компенсационного характера (ФОТ<sub>кв</sub>) включает:

- доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Д1);

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Д2);

Расчет -  $ФОТ_{кв} = Д1 + Д2$

Доплаты (Д1, Д2) определяются исходя из фактической потребности.

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Д2), включают следующие расчеты - дополнительный фонд на замену уходящих в отпуск, за работу в ночное время, за работу в праздничные дни, сохранение средней заработной платы на период повышения квалификации, командировок, учебных отпусков, оплаты дней нетрудоспособности за счет средств учреждения.

Расчет среднедневной ставки с учетом надбавок за стаж работы производится только по должностям, замещение которых требует полной отработки рабочего времени.

5.5. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за стаж работы, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера Учреждения объем средств на выплату следующих надбавок определяется исходя из фактической потребности:

- 1) надбавок за стаж работы,
- 2) доплат молодым специалистам,
- 3) надбавок за квалификационную категорию,
- 4) ежемесячных денежных выплат в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара,
- 5) надбавок врачам-специалистам, руководителям, имеющим ученую степень кандидата (доктора) медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук,
- 6) надбавок лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач СССР».

5.6. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

5.7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств бюджетных обязательств республиканского



бюджета Республики Коми и средств Фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми.

## **6. Полномочия главного врача по формированию фонда оплаты труда**

Главный врач ГБУЗ РК «КРКПЦ» в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год:

- 1) Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.
- 2) Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.
- 3) Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.
- 4) Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям и при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Положение является локальным нормативным актом по оплате труда и утверждается в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

7.2. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, производятся в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

7.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

7.4. Настоящее положение вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с «01» марта 2025 года.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ РК «КРКПЦ»

**Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и  
рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</i>		
	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными	10 474
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
1-й квалификационный уровень	медицинский статистик; медицинский дезинфектор;	12 107
2-й квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	12 453
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	12 800
4-й квалификационный уровень	акушерка; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	13 152
5-й квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (акушерка, операционная медицинская сестра);	13 992
<i>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</i>		
1-й квалификационный уровень	Врач-стажер	17 205



2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты амбулаторно-поликлинического звена, врачи-специалисты параклинических отделений: клинико-диагностическая лаборатория, отделение функциональной диагностики, медико-генетическая консультация с лабораторией, организационно-методический отдел; врач-эпидемиолог; врач-педиатр общепольничного медицинского персонала, провизор	17 903
3-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений: отделения новорожденных, отделения патологии новорожденных и недоношенных детей; общепольничного медицинского персонала: акушер-гинеколог, терапевт, офтальмолог, невролог	18 606
4-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре (в т.ч. в дневном стационаре): врач акушер-гинеколог, врач - анестезиолог-реаниматолог, врач-трансфузиолог	19 441
<i>Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»</i>		
1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом) кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационара	20 213
2-й квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационара (в т.ч. анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии)	21 331
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</i>		



2-й квалификационный уровень	Биолог, эмбриолог, химик-эксперт	17 430
<i>Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих</i>		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь, архивариус, статистик	9 450
2-й квалификационный уровень	Должности служащих раздела "1 квалификационный уровень", по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	9 529
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Техник	9 734
	Администратор	9 734
	Заведующий хозяйством	9 912
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	9 912
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория (техник)	9 912
3-й квалификационный уровень	Начальник административно-хозяйственного отделения	10 190
	Заведующий производством (шеф-повар)	10 190
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (техник)	10 190



4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	10 558
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	11 020
	Инженер, психолог, специалист по защите информации, экономист, юристконсульт	11 020
	Инженер-программист (программист)	11 020
	Специалист по кадрам	11 020
	Специалист гражданской обороны	11 020
	Специалист по охране труда	11 020
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория, в том числе:	11 298
	Бухгалтер	11 298
	Инженер, психолог, специалист по защите информации, экономист, юристконсульт	11 298
	Инженер-программист (программист)	11 298
	Специалист гражданской обороны	11 298
	Специалист по охране труда	11 298
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, в том числе:	11 582
	Бухгалтер	11 582
	Инженер, психолог, специалист по защите информации, экономист, юристконсульт	11 582
	Инженер-программист (программист)	11 582
	Специалист гражданской обороны	11 582



	Специалист по охране труда	11 582
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", в том числе:	11 944
	Бухгалтер	11 944
	Инженер, психолог, специалист по защите информации, экономист, юрист-консульт	11 944
	Инженер-программист (программист)	11 944
	Специалист гражданской обороны	11 944
	Специалист по кадрам	11 944
	Специалист по охране труда	11 944
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела информационных технологий, начальник лекарственного отдела, начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе, начальники отделов (отделений) любого функционала	13 162
<i>Должностные оклады, оклады специалистов, служащих и рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда</i>		
	Санитарка (мойщица)	9 634
Профессиональный стандарт "Специалист в сфере закупок"		
	Уровень квалификации 5	11 020
	Уровень квалификации 6	11 944
	Уровень квалификации 7 (Начальник отдела государственного заказа)	13 162




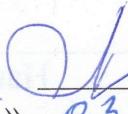
Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ РК «КРКПЦ»

**Оклады работников ГБУЗ РК «КРКПЦ», осуществляющих трудовую  
деятельность по профессиям рабочих в зависимости от разряда  
выполняемых работ**

Разряды оплаты труда	Наименование должности	Оклад, рублей
1	Гардеробщик	9267
2	Кастелянша, лифтер, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик	9450
3	Дезинфектор	9639
4	Маляр и штукатур, плотник и столяр строительный, электромонтер, слесарь-сантехник, повар, буфетчик	9818
5	Повар	10007
6		10191
7		10422
8		10653
9		11025
10		11398



Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУЗ РК «КРКПЦ»

СОГЛАСОВАНО: Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ РК «КРКПЦ»  <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">                       А.В.Астахова                      «06» 03. 2015                 </div>	УТВЕРЖДАЮ: Главный врач ГБУЗ РК «КРКПЦ»  <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">                       О.Н. Лебедева                      «06» 03. 2015                 </div>
---	---

**Перечень подразделений, профессий и должностей работников  
ГБУЗ РК «КРКПЦ», которым устанавливается доплата за  
работу в ночное время и размеры доплаты в % от должностного  
оклада.**

№ п/п	Наименование подразделений, рабочих мест	Перечень должностей	Размер доплаты в %
1	Отделение родовое (родильное) с операционным блоком	Врач, акушерка, операционная медицинская сестра	100 %
		Санитарка (мойщица) прочего (немедицинского) персонала	
	Приемное отделение	Акушерка, санитарка (мойщица) прочего (немедицинского) персонала	100 %
2	Клинико- диагностическая лаборатория	Дежурный персонал экспресс- лаборатории реанимационной службы: врач-лаборант, врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер- лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	100 %
3	Отделение анестезиологии- реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра палатная (постовая)	100 %
4	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной	100%
5	Акушерские отделения всех профилей стационара	Акушерка*	70%
		Санитарка, в т.ч. отделения санитарной обработки и обслуживания (рабочее место в акушерских отделениях всех профилей стационара)	40%



		Санитарка (мойщица) прочего (немедицинского) персонала, в т.ч. отделения санитарной обработки и обслуживания (рабочее место в акушерских отделениях всех профилей стационара)	40%
6	Отделение новорожденных	Врач-неонатолог по дежурствам, медицинская сестра палатная (постовая) по обслуживанию палаты интенсивной терапии для новорожденных детей	100%
		Медицинская сестра палатная (постовая)*	70%
7	Отделение патологии новорожденных и недоношенных детей	Медицинская сестра палатная (постовая) по обслуживанию палаты интенсивной терапии для новорожденных детей	100%
		Медицинская сестра палатная (постовая)*	70%
8	Пищеблок	Повар, кухонный рабочий	40%
9	Отделение санитарной обработки и обслуживания	Санитарка (рабочее место в любых отделениях, закрепленных для обслуживания)	40%
		Санитарка (мойщица) прочего (немедицинского) персонала (рабочее место в любых отделениях, закрепленных для обслуживания)	40 %

Среднему медицинскому персоналу, указанному в пунктах, выделенных знаком «\*» в конкретных случаях, когда при работе в ночное время производится оказание экстренной (неотложной) медицинской помощи, возможно установление доплаты за работу в ночное время в размере 100 % должностного оклада на основании ходатайства заведующего отделением, согласованного с заместителем главного врача, курирующего соответствующее отделение.



## СОДЕРЖАНИЕ

Наименование	стр.
1. Общие положения	1
2. Порядок и условия оплаты труда	2
3. Выплаты компенсационного характера	6
4. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной акушерки	13
5. Порядок формирования планового фонда оплаты труда	15
6. Полномочия главного врача по формированию фонда оплаты труда	17
7. Заключительные положения	17
Приложение № 1 «Должностные оклады, оклады, тарифные ставки руководителей, специалистов, служащих и рабочих»	18
Приложение № 2 «Оклады по оплате труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих»	23
Приложение № 3 «Перечень конкретных подразделений, профессий и должностей работников и размеры доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам» утвержден отдельным приказом	
Приложение № 4 «Перечень подразделений, профессий и должностей работников ГБУЗ РК «КРКПЦ», которым устанавливается доплата за работу в ночное время и её размеры»	24



**ЛИСТ СВЕДЕНИЙ О СОГЛАСОВАНИИ  
Проекта**

**Изменений Положения об оплате труда ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.**

**Разработчик:**

Заместитель главного врача  
по экономическим вопросам  
должность, подразделение

  
\_\_\_\_\_   
подпись

Гресь  
\_\_\_\_\_   
расшифровка подписи

**Согласовано:**

Главный бухгалтер  
должность, подразделение

  
\_\_\_\_\_   
подпись

Григорьева Е.Ю.  
\_\_\_\_\_   
расшифровка подписи

Юрисконсульт  
должность, подразделение

  
\_\_\_\_\_   
подпись

Кузнецова И.В.  
\_\_\_\_\_   
расшифровка подписи

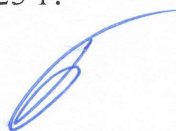
Заместитель главного врача  
по кадрам  
должность, подразделение

  
\_\_\_\_\_   
подпись

Климова И.А.  
\_\_\_\_\_   
расшифровка подписи

в Положение об оплате труда ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования вносятся изменения, прошу рассмотреть и согласовать или представить свои замечания в экономический отдел в срок до 5.03.2025 г.

Заместитель главного врача по ЭВ



А.И.Гресь

03.03.2025



ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр»

**ОБРАЩЕНИЕ**

**О предоставлении мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации**

Уважаемая Анна Викторовна!

В соответствии со статьей 372 ТК РФ направляю Вам на рассмотрение:

- проект Изменения Положения об оплате труда ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования, вступающее в действие с 01.03.2025 г..

Прошу в течение 5 рабочих дней согласовать изменение Положения либо представить Ваше мотивированное мнение в письменной форме.

Главный врач



О.Н. Лебедева

05.03.2025г.

ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический перинатальный центр»

Исп. Гресь Анна Ивановна, заместитель главного врача по экономике, тел.21-11-49