



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.12.2015

№ 11

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области,
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области, согласно Приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление министерства здравоохранения Рязанской области от 13 июля 2010 г. № 1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя министра здравоохранения Рязанской области В.И. Грачева.

Министр

А.А. Прилуцкий

Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области

I. Общие положения.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые подходы по установлению размеров окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- рекомендуемые виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, содержащими нормы трудового права с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений, государственных гарантий по оплате труда.

В учреждениях локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений, сформированных за счет всех источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.8. В учреждении заработная плата работнику устанавливается трудовым договором ("эффективным контрактом"). В трудовых договорах "эффективных контрактах" или дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника за календарный месяц либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии эффективности деятельности для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемой работы).

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и (или) минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному учреждению из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться государственным казенным учреждением Рязанской области на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений здравоохранения.

2.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов):

а) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

б) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

в) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

г) работников по профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

д) педагогических работников, занятым в сфере здравоохранения, производятся по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений образования на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих квалификационным уровням ПКГ, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

е) работников культуры, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) по уровням ПКГ работников государственных учреждений здравоохранения Рязанской области приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада) главной медицинской сестры учреждения составляет два рекомендуемых минимальных оклада (должностных оклада) по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 5 квалификационного уровня.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

2.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

2.6. В целях сохранения кадрового потенциала, рекомендуется в системах оплаты труда в учреждении внедрять новые подходы к формированию оплаты труда в целом по учреждению, сбалансировав структуру заработной платы работников таким образом, чтобы 55-60% заработной платы направлялось на выплаты по окладам (должностным окладам), 30% - стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10-15 % - компенсационные выплаты в зависимости от условий труда.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

г) надбавка за специфику работы.

3.2. Повышение оплаты труда работников учреждений, 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом норм отраслевых соглашений по государственным бюджетным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении министерства здравоохранения Рязанской области, и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

В случае если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Примерным положением, работникам учреждений по результатам аттестации рабочих мест установлены выплаты в виде ежемесячной надбавки или повышающего коэффициента за работу во вредных и (или) опасных условиях, размер данных выплат сохраняется (в абсолютном размере) до завершения действия результатов аттестации рабочего места.

Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, компенсационные выплаты к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.5. Надбавка за специфику работы может устанавливаться за работу в отдельных учреждениях и (или) структурных подразделениях учреждений

здравоохранения.

Рекомендуемые перечень учреждений (подразделений) и размеры надбавки за специфику работы приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и за счет внебюджетных источников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях, осуществляются за счет средств обязательного медицинского страхования в порядке и размерах, установленных Правительством Рязанской области.

4.4. Выплату стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) специалистам и руководящим работникам учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 %.

4.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера, видах и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) надбавка за квалификационную категорию;
- б) надбавка за высокие результаты работы;
- в) надбавка за выслугу лет;

- г) премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период);
- д) надбавка за сложность, напряженность и интенсивность работы.

4.6. Рекомендуемые размеры надбавки за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу):

- за вторую квалификационную категорию – 10%;
- за первую квалификационную категорию – 20 %;
- за высшую квалификационную категорию – 30 %.

4.7. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников к достижению целей учреждениям в системах мотивации работников рекомендуется устанавливать стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы, установленных в соответствии с приказом министерства здравоохранения Рязанской области.

4.8. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность в соответствии с локальными нормативными актами.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год:

- а) главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно;
- б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитываются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10. Надбавка за сложность, напряженность и интенсивность работы может быть установлена работнику по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются:

- а) стаж работы по специальности;
- б) профессиональный уровень и качество исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- в) сложность, срочность и объем выполняемой работы.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера.

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются нормативным правовым актом министерства здравоохранения Рязанской области с учетом постановления Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области».

VI. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Из фонда оплаты труда работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь. Условия оказания материальной помощи работникам учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
учреждений Рязанской области
и государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
здравоохранения Рязанской области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных
окладов) по уровням ПКГ работников государственных учреждений
здравоохранения Рязанской области

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Минимальный размер оклада
Раздел I. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3623,30
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1-й квалификационный уровень	4154,70
2-й квалификационный уровень	4570,20
3-й квалификационный уровень	4777,90
4-й квалификационный уровень	4985,60
5-й квалификационный уровень	5816,60
ПКГ " Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	6449,50
2 квалификационный уровень	7416,90

3 квалификационный уровень	7739,30
4 квалификационный уровень	8061,80
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
1 квалификационный уровень	8100,00
2 квалификационный уровень	9315,00
Раздел II. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3360,00
2 квалификационный уровень	3864,00
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3870,00
2 квалификационный уровень	4450,50
3 квалификационный уровень	4644,00
4 квалификационный уровень	4837,50
5 квалификационный уровень	5031,00
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	5040,00
2 квалификационный уровень	5544,00

3 квалификационный уровень	5796,00
4 квалификационный уровень	6048,00
5 квалификационный уровень	6300,00
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6310,00
2 квалификационный уровень	6941,00
3 квалификационный уровень	7572,00
Раздел III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих	
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2628,00
2 квалификационный уровень	2890,80
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3846,90
2 квалификационный уровень	4231,60
3 квалификационный уровень	4616,30
4 квалификационный уровень	5001,00
Раздел IV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	3846,90
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющие"	

предоставление социальных услуг"	
1 квалификационный уровень	5504,30
2 квалификационный уровень	6054,70
3 квалификационный уровень	6605,10
Раздел V. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3130,60
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	3150,00
2 квалификационный уровень	3465,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	4500,00
2 квалификационный уровень	4950,00
3 квалификационный уровень	5175,00
4 квалификационный уровень	5400,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5503,00
2 квалификационный уровень	6053,30
3 квалификационный уровень	6603,60

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
учреждений Рязанской области
и государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
здравоохранения Рязанской области

Рекомендуемые размеры повышения оплаты труда медицинским
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями
труда.

Учреждения (подразделения) с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право медицинским работникам на выплаты компенсационного характера в размере 25 процентов	
1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения (подразделения) (в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области)
2.	Психиатрические (психоневрологические) учреждения (подразделения)
3.	Центры по профилактике и борьбе со СПИДом
4.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
6.	Учреждения, за исключением перечисленных в 3–5 настоящего Приложения, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными

Примечание к настоящему Приложению:

- В случаях, когда учреждения и подразделения перечислены в нескольких пунктах настоящего Приложения, выплаты компенсационного характера устанавливаются по одному из оснований в соответствии с локальными актами.

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
учреждений Рязанской области
и государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
здравоохранения Рязанской области

Рекомендуемые размеры выплат медицинским работникам за
специфику работы.

1.	Медицинским работникам отделений анестезиологии-реанимации и отделений реанимации и интенсивной терапии, оказывающему медицинскую помощь детскому населению	25 %
2.	Медицинским работникам, участвующим в реализации мероприятий по профилактике, диагностике и лечению больных, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями, в рамках функционирования регионального сосудистого центра	25 %
3.	Медицинским работникам, участвующим в реализации мероприятий, направленных на совершенствование организации медицинской помощи пострадавшим при дорожно-транспортных происшествиях, в рамках функционирования травматологического центра 1 уровня	25 %
4.	Медицинским работникам, участвующим в реализации мероприятий, направленных на совершенствование медицинской помощи онкологическим больным, в рамках функционирования регионального онкологического центра	25 %
5.	Медицинским работникам центров (отделений) судебно-психиатрических экспертиз	25 %
6.	Медицинским работникам Дома ребенка	15 %
7.	Медицинским работникам госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам	25 %

Примечание к настоящему Приложению:

- Перечни должностей работников, которым устанавливаются указанные надбавки, определяются приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников;
- Надбавки устанавливаются за фактически отработанное время.