

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ПРИКАЗ

от 13 декабря 2023 г. N 1212

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. N 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы", в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы, приказываю:

1. Утвердить:

1.1. [Рекомендации](#) по разработке системы оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы (приложение 1 к настоящему приказу).

1.2. Форму [Положения](#) по оплате труда работников государственного казенного (бюджетного, автономного) учреждения, подведомственного Департаменту здравоохранения города Москвы (приложение 2 к настоящему приказу).

1.3. [Перечень](#) государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы, на которых распространяется действие настоящего приказа (приложение 3 к настоящему приказу).

2. Руководителям учреждений, поименованных в [приложении 3](#) к настоящему приказу, в срок до 1 апреля 2024 г. привести Положения по оплате труда работников учреждений в соответствие с Типовым [положением](#),

утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившими силу:

- [приказ](#) Департамента здравоохранения города Москвы от 31 декабря 2014 г. N 1139 "О мероприятиях по переходу на новую систему оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы";

- [приказ](#) Департамента здравоохранения города Москвы от 24 июня 2015 г. N 525 "О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 31 декабря 2014 г. N 1139";

- [приказ](#) Департамента здравоохранения города Москвы от 29 декабря 2018 г. N 915 "О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 31 декабря 2014 г. N 1139".

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Департамента здравоохранения города Москвы Попову Э.В.

Министр Правительства Москвы,
руководитель Департамента
здравоохранения города Москвы
А.И. Хрипун

Приложение 1
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 13 декабря 2023 г. N 1212

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ**

1. Общие положения

1.1. Рекомендации по разработке системы оплаты труда работников

государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы (далее - Рекомендации), определяют общие требования к установлению системы оплаты труда работников образовательных и иных немедицинских учреждений Департамента здравоохранения города Москвы.

1.2. Настоящие Рекомендации не распространяются на учреждения, перешедшие на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы, в соответствии с [постановлением](#) Правительства Москвы от 28 мая 2012 г. N 241-ПП "О мероприятиях по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы".

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премирования, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- соглашений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- иных актов и документов, устанавливающих нормы, правила и рекомендации в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

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

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

1.6. Работникам обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Не допускается дискриминация в оплате труда - различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Руководитель бюджетного или автономного учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения.

Руководитель казенного учреждения разрабатывает, согласовывает штатное расписание учреждения и направляет его в установленном порядке на утверждение в Департамент здравоохранения города Москвы.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.2. При необходимости учреждение составляет тарификационные списки работников, используя их в качестве инструмента расчета планового фонда оплаты труда по каждому работнику, с учетом объема работы (педагогической нагрузки), стажа работы и других параметров.

2.3. При формировании фонда оплаты труда на календарный год учреждение определяет в общем объеме средств, получаемых из различных источников (лимитов бюджетных обязательств, средств субсидии, предоставленной на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности), долю, направляемую на заработную плату работников учреждения, в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также начисления на выплаты по оплате труда.

Фонд оплаты труда учреждения включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, ставкам, компенсационные выплаты и стимулирующую часть фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда государственного учреждения;

ФОТ_{до} - фонд оплаты труда по должностным окладам (окладам), ставкам (в т.ч. часовым);

ФОТ_{кв} - фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящих Рекомендаций.

2.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящих Рекомендаций.

2.6. Рекомендуемый размер доли стимулирующей части фонда оплаты труда - не менее 30 процентов (с учетом всех источников финансирования), конкретное значение учреждение определяет самостоятельно, исходя из финансовых возможностей.

3. Основные условия оплаты труда

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.2. **Размеры** должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения дифференцированно по должностям, включенным в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни, не ниже размеров минимальных должностных окладов, установленных Департаментом здравоохранения города Москвы по профессиональным квалификационным группам (приложение к настоящим Рекомендациям), с учетом сложности и объема выполняемой работы, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

3.3. Должностной оклад работника учреждения предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется от минимального должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с повышающим коэффициентом.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в учреждениях самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) и указываются в положении по оплате труда работников учреждения.

Должностной оклад ставка работника исчисляется по формуле:

$Д_0 = М_0 \times К$, где:

$Д_0$ - размер должностного оклада работника;

$М_0$ - размер минимального должностного оклада, ставки для соответствующей профессиональной квалификационной группы;

$К$ - показатель увеличения минимального должностного оклада, ставки работника (повышающий коэффициент), выраженный в процентах или долях от минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе.

3.4. В случаях когда должностные оклады, ставки, полученные в результате применения повышающего коэффициента, образуются в рублях и копейках, они округляются по установленным правилам до полных рублей.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

4.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения регламентируются правовыми актами Департамента здравоохранения города Москвы.

Должностной оклад руководителя учреждения, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются Департаментом здравоохранения города Москвы в трудовом договоре.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру рекомендуется устанавливать в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и учреждения в целом.

4.5. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в размере не более 90 процентов от предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Департаментом здравоохранения города Москвы (за исключением выплат от приносящей доход деятельности, целевых субсидий, предоставляемых учреждению на осуществление капитальных вложений в объекты государственной собственности города Москвы).

Данное соотношение рассчитывается по итогам календарного года по каждому работнику отдельно, в том числе по руководителю учреждения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения

и рассчитываемой за календарный год, к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, и главного бухгалтера) устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы с учетом требований трудового законодательства.

5. Оплата труда отдельных категорий работников

5.1. Заработная плата педагогических работников определяется исходя из ставки и педагогической нагрузки в часах, установленной на учебный год.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

5.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

5.3. Педагогическим работникам за фактический объем учебной нагрузки могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах или в абсолютных размерах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы.

5.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с **постановлением** Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30

июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

5.5. При привлечении высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) для расчета их почасовой оплаты труда используется норматив почасовой оплаты в процентах от должностного оклада, установленного для 1 квалификационного уровня "Профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений".

Величину норматива учреждение устанавливает самостоятельно.

5.6. Условия оплаты труда по должностям руководителей структурных подразделений (начальников отделов) учреждения по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", рекомендуется приравнять к условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.

5.7. Должностной оклад начальника управления рекомендуется устанавливать в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных к 3 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня".

5.8. Должностной оклад работников по должности заведующего библиотекой рекомендуется устанавливать в порядке, аналогичном для профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений.

5.9. Должностной оклад заместителей руководителя структурного подразделения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.10. Должностные оклады работников по должностям, не включенным в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в зависимости от сложности труда, с учетом отнесения указанных должностей к аналогичным должностям, предусмотренным в квалификационных уровнях профессиональных квалификационных групп.

5.11. Должностной оклад работников по должности специалиста по охране труда, специалиста по закупкам в учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности третьего уровня".

5.12. Должностной оклад специалиста по гражданской обороне, по мобилизационной работе, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Должности 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 второго уровня".

5.13. Профессии рабочих тарифицируются согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (тарифно-квалификационным характеристикам) по восьми разрядам в зависимости от сложности выполняемых работ.

Конкретизация окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих утверждается положением по оплате труда работников учреждения.

Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается учреждением самостоятельно.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и (или) иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам работников, так и в абсолютных размерах, в пределах всех источников формирования фонда оплаты труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, регулирующем оплату труда работников.

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

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального [закона](#) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с учетом изменений, внесенных Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере, установленном [частью 2 статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном [частью 3 статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ различной квалификации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [N 38-П](#), от 28 июня 2018 г. [N 26-П](#), от 11 апреля 2019 г. [N 17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [N 40-П](#).

6.3.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится по соглашению сторон в процентах от должностного оклада (оклада) работника либо в абсолютном размере.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации

образовательных программ.

Педагогическим работникам (преподавателям, в том числе старшим, мастерам производственного обучения) за работу, не входящую в круг основных обязанностей, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за классное руководство;

- за проверку тетрадей и письменных работ;

- за заведование учебными кабинетами (лабораториями), формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и др.;

- за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями.

Размеры выплат устанавливаются учреждением в процентах от должностного оклада (оклада, ставки с учетом педагогической нагрузки) или в абсолютных размерах и отражаются в положении по оплате труда работников учреждения.

6.3.2. Выплаты за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.3.3. Выплаты за работу в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов должностного оклада (оклада), часовой ставки, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.3.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам 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 оплате не подлежит.

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

6.4. Порядок и условия выплат компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с социальными гарантиями гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории;
- стимулирующие выплаты за почетное звание;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы;
- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- выплаты за качество, эффективность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Условия установления выплат распространяются на всех работников.

7.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, предусмотренной на выплаты стимулирующего характера.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Положением по оплате труда работников учреждения может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из фонда оплаты труда, показателей эффективности.

7.4. Применение стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

7.5. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

7.6. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от стажа непрерывной работы, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения президиумом Высшей аттестационной комиссии о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.7. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.

Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории могут устанавливаться специалистам с высшим и средним медицинским образованием, с высшим и средним фармацевтическим образованием, педагогическим образованием, осуществляющим медицинскую, фармацевтическую или педагогическую деятельность.

Квалификационные категории присваиваются в соответствии с действующей номенклатурой специальностей, а также при наличии первичной специализации, полученной на основании последипломного образования, соответствующего нормативным правовым актам (интернатура, ординатура, профессиональная переподготовка).

Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Размер выплаты за наличие квалификационной категории учреждением определяется самостоятельно.

Оплата квалификационной категории, не подтвержденной после окончания срока ее действия, прекращается.

7.8. Порядок, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание конкретизируются в положении по оплате труда работников учреждения.

Выплаты производятся при условии соответствия области знаний, по которой присуждена ученая степень, направлению деятельности работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за почетное звание оплата производится по одному (наивысшему) основанию со дня присвоения почетного звания, нагрудного знака.

7.9. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы может устанавливаться в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, устанавливается учреждением самостоятельно.

7.10. Стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам могут устанавливаться работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в течение трех первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основному месту работы, не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (для педагогических работников);
- приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

Размер выплаты молодым специалистам учреждением определяется самостоятельно.

Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска. Лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации.

7.11. Выплаты за качество, эффективность и высокие результаты работы.

7.11.1. Учреждение самостоятельно определяет и утверждает перечень показателей качества, эффективности и высоких результатов работы отдельных категорий работников, а также критерии их оценки для назначения стимулирующих выплат.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых услуг.

При установлении выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы учитываются:

- качество обслуживания контингента;
- инициативность и творческий подход;
- высокие результаты работы;
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности;
- другие показатели.

При разработке показателей и критериев эффективности работы используются методические [рекомендации](#), утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421, [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 287, [приказом](#) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23 июня 2021 г. N 525, приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 9 июля 2012 г. N 531, а также предусмотренные в [письмах](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02.

7.11.2. При распределении выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы могут применяться балльные системы оценки, системы рейтингов, коэффициент трудового участия и т.д.

Размер выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Оценка эффективности, высоких результатов и качества труда

осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников.

С целью распределения стимулирующих выплат оценку достижения установленных целевых показателей рекомендуется производить специально созданной комиссией.

В целях объективной оценки персонального вклада каждого работника, придания гласности и прозрачности принятых решений, на заседаниях комиссии проводится анализ предложений руководителей структурных подразделений по назначению стимулирующих выплат.

Регламент работы комиссии и ее состав утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основанием для назначения стимулирующей выплаты является решение комиссии, оформленное протоколом в установленном порядке.

Стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения.

7.12. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премии могут осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами учреждения (положением по оплате труда работников учреждения):

- периодические - по итогам работы за период (месяц, квартал, год);

- разовые - за выполнение особо важных, срочных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и иные.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг, реализации уставных целей и задач и другие показатели работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Размеры, основания, периодичность и порядок установления премиальных выплат регулируются положением по оплате труда работников учреждения, коллективным договором с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

7.13. Экономия по фонду оплаты труда, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

8. Заключительные положения

8.1. При изменении систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере не может быть меньше суммы выплат в абсолютном выражении по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

Указанная гарантия предоставляется также лицам, работающим на условиях совместительства. Оплата труда данной категории работников производится пропорционально отработанному времени.

8.3. Трудовые отношения с работниками учреждений оформляются на основе эффективного контракта, в котором конкретизируются его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда и меры социальной поддержки.

8.4. Руководитель государственного казенного учреждения направляет установленным порядком на согласование в Департамент здравоохранения города Москвы проекты положений по оплате труда работников учреждения, изменений в локальные нормативные акты учреждения, регулирующие вопросы оплаты труда.

8.5. В целях обеспечения сопоставимости информации о структуре фонда оплаты труда государственных учреждений, систематизации и упорядочивания видов начислений и удержаний учреждения используют в бухгалтерском учете справочники видов выплат компенсационного,

стимулирующего и социального характера, размещенные в городской информационной системе "Единое хранилище данных города Москвы" Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

Приложение
к Рекомендациям по разработке
системы оплаты труда работников
государственных казенных, бюджетных и
автономных учреждений, подведомственных
Департаменту здравоохранения города Москвы

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	32500
2.	Врачи и провизоры	45500
3.	Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	58500

<*> В соответствии с [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. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников образования:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	31200
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	32500
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	39000
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	45500

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	36400
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	45500

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

4. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

N п/ п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	39000

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

5. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

N п/ п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	31200
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	33800
3.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	36400
4.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	39000

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

6. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих:

N п/ п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального оклада
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" <***>	29500
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" <***>	30600

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

<***> Конкретизация окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих производится на уровне локальных нормативных актов учреждения.

Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается учреждением.

7. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам 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:

№ п/ п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	33800
2.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	36400

<*> В соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. N 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".

8. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей отрасли печатных средств массовой информации:

№ п/ п	Профессиональная квалификационная группа <*>	Размер минимального должностного оклада, руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	36400

<*> [Приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".

Приложение 2
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 13 декабря 2023 г. N 1212

Форма

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников _____

(наименование государственного казенного (бюджетного, автономного)
учреждения, подведомственного Департаменту здравоохранения города Москвы)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, размер и условия оплаты труда работников _____

(наименование государственного казенного (бюджетного, автономного)
учреждения, подведомственного Департаменту здравоохранения города Москвы)
(далее – Учреждение) и распространяется на работников Учреждения,
занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая
работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные термины и понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- профессиональные квалификационные группы - группы должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера - доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- заработная плата работника - совокупность должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил, установленных:

- Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. N 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";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

- [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- профессиональными стандартами;

- [постановлением](#) Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. N 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";

- государственными гарантиями по оплате труда;

- перечнем видов выплат компенсационного характера;

- перечнем видов выплат стимулирующего характера;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- соглашениями Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- иными актами и документами, устанавливающими нормы, правила и рекомендации в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

- системами нормирования труда, определяемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- приказами Департамента здравоохранения города Москвы, регламентирующими порядок установления системы оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, с учетом размера фонда оплаты

труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работником Учреждения работы.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения - объем денежных средств, необходимых для оплаты труда по должностным окладам, осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета города Москвы;

- доходов от приносящей доход деятельности.

2.3. Заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.

Указанная гарантия предоставляется также лицам, работающим на условиях совместительства. Оплата труда данной категории работников производится пропорционально отработанному времени.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с трудовыми договорами и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов по производственному календарю. В том случае, если условия труда являются вредными и (или) опасными, работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом не более трех месяцев.

Особенности оплаты труда работников Учреждения, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, определяются в

соответствии с отраслевыми рекомендациями учредителя.

2.7. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором с работником Учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.8. Трудовые отношения с работниками учреждений оформляются на основе эффективного контракта, в котором конкретизированы его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда (в том числе, размер должностного оклада, условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок, место и сроки выплаты заработной платы), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда и меры социальной поддержки.

3. Установление должностных окладов

3.1. Должностные оклады, установленные в Учреждении на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, а также с учетом минимальных окладов, утвержденных учредителем с повышающим коэффициентом.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в Учреждении самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) и указываются в Положении.

В тех случаях, когда должностные оклады, ставки, полученные в результате применения повышающего коэффициента, образуются в рублях и копейках, эти должностные оклады, ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

3.2. Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, приводится в приложении к Положению.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

Осуществляется выбор из справочника:

№ п/п	Наименование выплаты	Установленный в Учреждении размер выплаты (при наличии, в процентах к должностному окладу или в рублях)	Перечень должностей (при наличии ограничений)

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Учреждения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Виды компенсационных выплат и условия их назначения конкретизируются в Положении по оплате труда работников и трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 28 июня 2018 г. [№ 26-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№ 17-П](#), от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Осуществляется выбор из справочника:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в процентах к должностному окладу или в рублях)	Перечень должностей (при наличии ограничений)

--	--	--	--

5.2. Условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.3. Оценка эффективности, высоких результатов и качества труда осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников.

Распределение стимулирующих выплат и оценка достижения установленных целевых показателей производится специально созданной комиссией.

В целях объективной оценки персонального вклада каждого работника, придания гласности и прозрачности принятых решений, на заседаниях комиссии проводится анализ предложений руководителей структурных подразделений по назначению стимулирующих выплат.

Основанием для назначения стимулирующей выплаты является решение комиссии, оформленное протоколом в установленном порядке.

Выплаты стимулирующего характера в виде премий эффективности, высоких результатов и качества труда устанавливаются при условии успешного выполнения задач в качестве поощрения работника.

Данные выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены полностью по решению комиссии учреждения в случае:

- наличия у работника Учреждения действующего дисциплинарного взыскания;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих трудовых обязанностей, указанных в положениях о подразделениях Учреждения и должностных инструкциях;
- несоблюдения работником Учреждения сроков исполнения документов и поручений;
- невыполнения приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- нарушения работником Учреждения трудовой дисциплины.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, уменьшение или отмена выплаты стимулирующего характера может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Учреждения, не образуют

новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителя Учреждения определяется трудовым договором с учредителем.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера (перечислить должности) устанавливается на _____ процентов (указать размер процента: от 10 до 30 процентов) ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и Учреждения в целом.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в размере не более 90 процентов от предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и [разделом 4](#) настоящего Положения, при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется учредителем. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру определяются аналогично порядку и условиям установления выплат руководителю Учреждения.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, к среднемесячной заработной плате работников государственных учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, и главного бухгалтера) устанавливается

Департаментом здравоохранения города Москвы.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения (при наличии)

7.1. В Учреждении оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

7.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

7.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы.

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с **постановлением** Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству

педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7.5. При привлечении высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися (в том числе, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) для расчета их почасовой оплаты труда в Учреждении используется норматив почасовой оплаты, равный _____% от минимального рекомендованного размера должностного оклада для 1-го квалификационного уровня "Профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений".

8. Заключительные положения

8.1. Работникам обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Общий контроль правильности начисления заработной платы в Учреждении осуществляет руководитель Учреждения.

Ответственность за организацию начисления заработной платы несет непосредственно главный бухгалтер Учреждения, который также контролирует правильность произведенных начислений.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случаях, предусмотренных [статьей 142](#) Трудового кодекса Российской Федерации, приостановление работы не допускается.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.4. Об изменении системы и условий оплаты труда работники Учреждения должны быть уведомлены письменно в порядке и в сроки, установленные действующим трудовым законодательством.

При изменении систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере не может быть меньше суммы выплат в абсолютном выражении по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.5. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

Приложение 3
к приказу Департамента
здравоохранения города Москвы
от 13 декабря 2023 г. N 1212

**ПЕРЕЧЕНЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ, НА КОТОРЫХ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ
ДЕЙСТВИЕ
НАСТОЯЩЕГО ПРИКАЗА**

1. Государственное казенное учреждение города Москвы "Служба финансового контроля Департамента здравоохранения города Москвы".
2. Государственное казенное учреждение города Москвы "Дирекция по координации деятельности медицинских организаций Департамента здравоохранения города Москвы".
3. Государственное казенное учреждение города Москвы "Центр бухгалтерского учета и отчетности Департамента здравоохранения города Москвы".

4. Государственное казенное учреждение города Москвы "Агентство по закупкам (контрактная служба) Департамента здравоохранения города Москвы".

5. Государственное казенное учреждение города Москвы "Соцэнерго Департамента здравоохранения города Москвы".

6. Государственное казенное учреждение здравоохранения города Москвы особого типа "Медицинский центр мобилизационных резервов "Резерв" Департамента здравоохранения города Москвы".

7. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы".

8. Государственное автономное учреждение города Москвы "Гормедтехника Департамента здравоохранения города Москвы".

9. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Дирекция развития объектов здравоохранения города Москвы".

10. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Информационно-сервисное бюро Департамента здравоохранения города Москвы".

11. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Московский центр аккредитации и профессионального развития в сфере здравоохранения".

12. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Медицинский колледж N 1".

13. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Медицинский колледж N 2".

14. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Медицинский колледж N 5".

15. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Медицинский колледж N 6".

16. Государственное бюджетное профессиональное образовательное

учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Медицинский колледж N 7".

17. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы "Свято-Димитриевское училище сестер милосердия".

18. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Лечебно-трудовая мастерская при Психиатрической больнице N 3 Департамента здравоохранения города Москвы".

19. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Центр мониторинга и развития медицинской помощи города Москвы".

20. Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Дирекция по координации деятельности медицинских организаций, оказывающих стационарную и специализированную медицинскую помощь Департамента здравоохранения города Москвы".
