



## **Зарплата в медучреждении: практика расчета должностных окладов, стимулирующих и иных выплат**

# Содержание

- 3** Как установить систему оплаты труда в медорганизации
- 4** Порядок расчета окладов для медработников, немедицинского персонала и руководства
- 7** Как определить стимулирующие выплаты за стаж, качество работы, квалификационную категорию и интенсивность труда
- 14** Вредные условия труда, работа в особых климатических условиях, ночью и с COVID-19: кому положена компенсация
- 23** Спецсоцвыплаты с 1 января 2023 года: каким медработникам установить доплаты
- 30** Как оформить и оплатить дополнительную работу сотруднику, чтобы избежать претензий ГИТ
- 34** Когда пересчитать выплаты сотрудникам. Новый МРОТ и обязательная индексация в 2023 году

## Автор

---

Олеся ФУРСИНА,  
шеф-редактор журнала «Экономика ЛПУ в вопросах  
и ответах»

*В книге — полное руководство по оплате труда в медорганизации. В нем — алгоритмы расчета окладов и надбавок по всем сотрудникам, порядок оплаты дополнительной работы и инструкция по пересчету всех выплат с 1 января 2023 года.*



## Как установить систему оплаты труда в медорганизации

В соответствии со статьей 144 ТК системы оплаты труда устанавливаются:

- в федеральных госучреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными НПА РФ;
- в госучреждениях субъектов – в дополнение к этому еще и региональными НПА;
- в муниципальных учреждениях – еще и НПА органов местного самоуправления.

Поэтому в России отсутствует единая система оплаты труда работников здравоохранения. Материал статьи касается наиболее распространенных вариантов систем оплаты труда в здравоохранении. В отдельных субъектах системы оплаты труда могут существенно отличаться от описываемых в данной статье. Например, это касается Санкт-Петербурга, где установлена принципиально иная система оплаты труда.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности и объема выполняемой работы. Она включает:

- базовый оклад;
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты.

Медучреждения устанавливают систему оплаты труда коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом. При этом региональные медорганизации должны ориентироваться на требования к системе оплаты труда, принятые на уровне субъекта. Муниципальные учреждения – на региональные документы и нормативные правовые акты органов местного самоуправления (ст. 144 ТК).

# Порядок расчета окладов для медработников, немедицинского персонала и руководства

Учреждения здравоохранения устанавливают оклады сотрудникам на основе квалификационных уровней и профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом квалификационных уровней. Об этом сказано в пункте «е» раздела IV Единых рекомендаций по оплате труда.

Минимальные оклады по каждой профессиональной квалификационной группе регионы определяют самостоятельно. Опускаться ниже этого минимума нельзя. Но во многих регионах допускается увеличивать размеры окладов в большую сторону.

Порядок расчета окладов для медработников, немедицинского персонала и руководства учреждения различается. Рассмотрим, как установить оклад каждой категории персонала.

**Медработники.** Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) для медицинских и фармацевтических работников смотрите в приказе Минздравсоцразвития от 06.08.2007 № 526. В документе все должности медработников распределены по четырем профессиональным квалификационным группам, в каждой из которых выделено до пяти квалификационных уровней. Для них уполномоченные органы государственной (муниципальной власти) устанавливают минимальные размеры должностных окладов. Учреждения самостоятельно утверждают размеры окладов, однако они не могут быть ниже утвержденных минимальных размеров.

**Пример:** Как установить оклад медсестре приемного отделения

Учреждение расположено в Ростовской области. Определим минимальный размер оклада для медсестры приемного отделения.

Для этого воспользуемся Положением об оплате труда, которое региональный Минздрав утвердил для подведомственных учреждений. Оно утверждено постановлением правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41.

Должность медицинской сестры приемного отделения имеет 3-й квалификационный уровень в ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал». Таким образом, минимальный размер оклада для этой должности составит 6611 руб.

**Административно-управленческий и хозяйственный персонал.** ПКГ для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих смотрите в приказе Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н.

**Пример: Как установить оклад экономисту учреждения**

Учреждение расположено в Нижегородской области. Определим минимальный оклад для экономиста. Для этого используем положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области (постановление правительства Нижегородской области от 08.09.2015 № 571). Должность экономиста относится к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня». Квалификационный уровень – первый. В положении об оплате труда находим минимальный оклад для этой должности – 7903 руб.

**Рабочие.** ПКГ для профессий рабочих смотрите в приказе Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н. Они представлены в таблице 1.

**Таблица 1. ПКГ для профессий рабочих (фрагмент)**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должность
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	Грузчик, дворник, дезинфектор, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий
	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

**Пример: Как установить оклад сторожу учреждения**

Учреждение расположено в Белгородской области. Определим минимальный оклад для сторожа. Для этого используем положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Белгородской области (постановление правительства Белгородской области от 05.02.2018 № 37-пп).

Должность сторожа относится к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». Квалификационный уровень – первый. В положении об оплате труда находим минимальный оклад для этой должности – 12 000 руб.

**Руководство.** Действующее законодательство не устанавливает фиксированный размер оклада главного врача, его замов и главного бухгалтера. Учредители определяют порядок оплаты труда руководства учреждения самостоятельно. Как правило, они указывают уровень соотношения зарплат руководящих должностей и зарплат других сотрудников.

Например, в федеральных учреждениях предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений может варьироваться от 1 до 8. При этом в расчете среднемесячной заработной платы сотрудников заработной платы руководства не учитываются.

Региональные и муниципальные власти сами определяют, какое соотношение зарплат установить. Предельное соотношение зарплат смотрите в региональном положении об оплате труда для учреждений здравоохранения.

**Пример: Как установить оклад заместителю главного врача**

Учреждение расположено во Владимирской области. Чтобы определить минимальный оклад для заместителя главного врача, воспользуемся положением об оплате труда для учреждений здравоохранения Владимирской области (постановление администрации Владимирской области от 04.04.2016 № 277). Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается департаментом ежегодно по определенным показателям.

Например, для медицинских организаций, оказывающих стационарную и амбулаторно-поликлиническую медпомощь и являющихся клиническими больницами с койками круглосуточного стационара:

- от 500 и более – 47 тыс. руб.;
- от 300 до 500 – 45 тыс. руб.;
- до 300 – 43 тыс. руб.

## Как определить стимулирующие выплаты за стаж, качество работы, квалификационную категорию и интенсивность труда

Учреждения здравоохранения устанавливают стимулирующие выплаты сотрудникам с учетом требований системы оплаты труда (за стаж, квалификационную категорию и т. д.), а также на основе показателей и критериев эффективности работы. Рассмотрим на примерах каждый вид выплат.

## Как определить стимулирующие за стаж

**Размер доплаты.** Размер доплаты за стаж для учреждений определяет учредитель. Смотрите его в положении об оплате труда для работников здравоохранения вашего региона.

Обязательная процентная надбавка за стаж положена только сотрудникам, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 37 ТК).

В остальных случаях выплаты за выслугу лет назначают, только если региональные власти предусмотрели их в положении об оплате труда для подведомственных учреждений.

**Как рассчитать.** Чтобы определить размер надбавки за стаж, умножьте оклад сотрудника на величину надбавки в процентах.

**Пример: Как рассчитать надбавку за стаж работы**

Учреждение расположено в Калужской области. Определим надбавку за стаж работы фельдшеру ФАП, расположенного в сельской местности.

Для этого используем положение о системе оплаты труда для работников здравоохранения Калужской области (Закон Калужской области от 28.10.2011 № 196-ОЗ). Он предусматривает следующие надбавки за стаж среднему медперсоналу ФАП:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 30 процентов.

Оклад сотрудника — 9 тыс. руб. Стаж непрерывной работы — 4 года.

Тогда с учетом надбавки за выслугу лет ему положена выплата в размере:  $9000 \times 0,2 = 10\ 800$  руб.

## Как установить стимулирующие за качество работы

**Размер доплаты.** Размер доплаты за качество работы учреждения здравоохранения определяют самостоятельно. Итоговая сумма для конкретного сотрудника будет зависеть от общей суммы средств, которые могут быть направлены на стимулирующие выплаты и результаты работы сотрудника.



**Как рассчитать.** Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения устанавливаются исходя из критериев оценки эффективности их работы. Эти показатели выражаются в баллах. Учреждения здравоохранения сами определяют показатели эффективности и баллы к ним. Однако, если региональные власти уже установили их для подведомственных учреждений, нужно ориентироваться на требования властей.

Для административно-хозяйственного персонала медучреждение самостоятельно определяет показатели и критерии оценки. Стоимость балла определяют по методике, предложенной Минздравом в приказе от 28.06.2013 № 421. При этом применяют пропорцию 3/2/1 – врачи/средний/младший персонал.

**Пример: Как рассчитать стимулирующие выплаты за качество**

В учреждении 32 врача, 57 сотрудников среднего медперсонала и 36 – младшего. Максимальное количество баллов, которое может получить медперсонал каждой категории, – 10. Сумма, которую учреждение планирует распределить на стимулирующие, – 300 тыс. руб. Определим, какой размер стимулирующих выплатить врачу-офтальмологу, который набрал 9 баллов.

Рассчитаем максимальное количество баллов по каждой категории. Для этого сначала умножим количество медперсонала каждой категории на повышающий коэффициент:

- 3 – для врачей;
- 2 – для среднего медперсонала;
- 1 – для младшего медперсонала.

То есть  $32 \times 3 = 96$ ;  $57 \times 2 = 114$ ;  $36 \times 1 = 36$ . Затем определим максимальное количество баллов: для врачей –  $96 \times 10 = 960$ , для среднего медперсонала –  $114 \times 10 = 1140$ , для младшего медперсонала –  $36 \times 10 = 360$ . Таким образом, максимальное общее количество баллов в стационаре составит:  $960 + 1140 + 360 = 2460$  баллов.

Чтобы определить стоимость одного балла, разделим общую сумму к выплате на общее количество баллов:  $300\ 000 : 2460 = 122$  руб. Для врачей действует повышающий коэффициент, поэтому стоимость одного балла составит:  $122 \text{ руб.} \times 3 = 366$  руб. Врач-офтальмолог

набрал 9 баллов, поэтому сумма стимулирующей выплаты для него составит:  $366 \text{ руб.} \times 9 = 3294 \text{ руб.}$

## Как установить стимулирующие за квалификационную категорию

**Размер доплаты.** Поскольку в России нет единой системы оплаты труда в здравоохранении, то отсутствуют и единые требования по выплатам за квалификационную категорию. Каждое министерство, регион решают этот вопрос самостоятельно. Для федеральных учреждений, подведомственных Минздраву, надбавка за квалификационную категорию устанавливается на основании приказа Минздрава от 31.10.2014 № 696н:

- при наличии 2-й квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии 1-й квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

Региональные власти определяют размер надбавки за квалификационную категорию в положении об оплате труда для работников здравоохранения.

**Как рассчитать.** Чтобы определить размер надбавки за квалификационную категорию, умножьте оклад медработника на установленный коэффициент.

### **Пример:** Как определить размер надбавки за квалификационную категорию

Учреждение расположено в Нижегородской области. Определим размер надбавки для врача-офтальмолога высшей квалификационной категории, оклад которого 14 тыс. руб. Для этого используем положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области (постановление

правительства Нижегородской области от 08.09.2015 № 571). В нем для врача с высшей квалификационной категорией установлена надбавка в размере 0,3 от оклада. Таким образом, с учетом надбавки сотруднику положена выплата в размере  $14\,000 \times 0,3 = 18\,200$  руб.

## Как установить стимулирующие выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность труда – это стимулирующие выплаты. Единого перечня работников, которым они положены, нет. И Трудовой кодекс никак отдельно не регламентирует порядок выплат за интенсивность труда. Поэтому их устанавливают двумя способами.

Первый – размер выплат и перечень сотрудников, которым они положены, определяет учредитель. Например, для федеральных учреждений здравоохранения – Минздрав, для региональных – департаменты и министерства здравоохранения в регионах. Учредитель также может разработать рекомендации, дать разъяснения для подведомственных учреждений – как платить эти стимулирующие.

Другой вариант – если учредитель не ввел эти выплаты и не прописал их порядок, учреждение вправе самостоятельно установить выплаты в рамках эффективного контракта.

Эти стимулирующие назначают, основываясь не на количественном результате, а на затратах со стороны сотрудника. Между тем майские указы Президента и распоряжение Правительства от 26.11.2012 № 2190-р ориентируют учреждения стимулировать работников не за затраты, а за результаты труда. Для медработников – это количество посещений, выполненных диагностических исследований и т. д.

Например, согласно приказу № 818, смысл стимулирующих выплат – мотивировать работника к качественному результату труда. Плюс ко всему это поощрение за вы-

полненную работу. Чтобы выплаты за интенсивность действительно выполняли эти функции, устанавливайте их в следующих случаях:

**Случай 1. Когда невозможно с высокой точностью оценить результаты труда, но итоги нормирования труда говорят о его повышенной интенсивности.** Например, в период подготовки к предстоящей проверке на главную и старших медсестер ложится дополнительная нагрузка. Это подтверждает тот факт, что они тратят меньше времени на обед и личные нужды.

**Случай 2. Когда стоит задача увеличить не сам объем работы, а выполнить эту работу своевременно и качественно в имеющемся объеме.** Это касается, например, медсестры стерилизационной. В случае открытия новой операционной, других подразделений объем ее работы объективно возрастает. В подобных случаях как раз и можно вводить выплату за интенсивность труда.

Если выплаты установил учредитель, он же и определяет их размер. Его указывают в коллективном договоре, положении об оплате труда, ЛНА и (или) трудовом договоре. Если учреждение самостоятельно вводит выплаты за интенсивность, то может выбрать, в каком размере и как их начислять. Варианты следующие:

- в фиксированном размере;
- в процентах к окладу;
- по определенному алгоритму.

В последнем случае в локальных документах указывайте не конкретные размеры выплат, а алгоритм их формирования. Например, количество баллов или рублей за единицу дополнительных работ: исследований, обслуживаемых единиц оборудования, подразделений и т. д.

**Пример: Как рассчитать зарплату, если выплата за интенсивность установлена в фиксированном размере**

Оклад медработника составляет 20 тыс. руб., а выплата за интенсивность установлена в фиксированном размере 5 тыс. руб. Тогда зарплата составит 20 тыс. руб. + 5 тыс. руб. = 25 тыс. руб.

К этой сумме добавляем другие выплаты стимулирующего характера, которые положены работнику. В нашем случае — 10 процентов от оклада за наличие второй квалификационной категории. Сумма составит 20 тыс. руб.  $\times 0,1 = 2$  тыс. руб. Также добавляем выплаты компенсационного характера, если они есть. Например, за вредные условия труда в размере 4 процентов к окладу, то есть 20 тыс. руб.  $\times 0,04 = 800$  руб. Тогда итоговый размер зарплаты составит: 25 тыс. руб. + 2 тыс. руб. + 800 руб. = 27 800 руб.

**Пример: Как рассчитать зарплату, если выплата за интенсивность установлена в процентах**

Оклад медработника составляет 20 тыс. руб., а выплата за интенсивность труда установлена в процентном отношении к окладу — 25%. Тогда размер выплаты равен 20 тыс. руб.  $\times 0,25 = 5$  тыс. руб. Зарплата работника, как и в первом примере, составит 20 тыс. руб. + 5 тыс. руб. = 25 тыс. руб.

К этой сумме также добавляются другие надбавки и компенсации, если они есть. В нашем случае 10% от оклада за наличие второй квалификационной категории и 4% за вредные условия труда. Тогда суммарный размер зарплаты составит 25 тыс. руб. + 20 тыс. руб.  $\times 0,1 + 20$  тыс. руб.  $\times 0,04 = 27 800$  руб.

Порядок выплат за интенсивность труда определяйте в коллективных договорах, положении об оплате труда, ЛНА и (или) трудовом договоре. Ниже смотрите образцы формулировок.

**Трудовой договор.** Для трудового договора подойдет формулировка:

*«Работнику полагаются следующие стимулирующие выплаты за результаты труда в соответствии с показателями и критериями эффективности в рамках эффективного контракта:*

- выплаты за интенсивность труда, которые устанавливаются в следующем порядке: за каждый процент превышения нормы труда, выраженной в количестве УЕТ, работнику производится выплата за интенсивность труда в размере 1 процента к окладу».*

**Положение об оплате труда.** Укажите доплаты в разделе, посвященном выплатам стимулирующего характера. Подойдет формулировка:

*«К выплатам стимулирующего характера относятся:*

- выплата за интенсивность труда;*
- стимулирующая выплата по результатам труда;*
- стимулирующая выплата за качество выполненных работ;*
- ...».*

Пропишите также принятые в учреждении порядок расчета, показатели и критерии, по которым определяют размер выплат. Аналогично укажите порядок выплат в коллективном договоре.

На основании порядка, указанного в положении об оплате труда и коллективном договоре, каждый раз издавайте отдельный приказ и начисляйте выплаты.

Если выплата за интенсивность труда рассчитывается ежемесячно, то и приказы по выплатам готовьте ежемесячно.

## **Вредные условия труда, работа в особых климатических условиях, ночью и с COVID-19: кому положена компенсация**

Медработникам, условия труда которых отличаются от нормальных, положен целый ряд компенсационных выплат. Рассмотрим некоторые из них:

- за вредные условия труда;
- за работу в особых климатических условиях;
- за работу в ночное время;
- за работу с COVID-19.

Как установить вышеперечисленные компенсационные выплаты, расскажем далее.

## Как рассчитать компенсационные выплаты за вредные условия труда

**Размер доплаты.** По действующему законодательству труд работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, нужно оплачивать в повышенном размере (ст. 146 ТК). Минимальный размер доплаты – 4 процента от тарифной ставки (оклада).

**Как рассчитать.** Чтобы рассчитать повышенную оплату за работу во вредных условиях, нужно размер оклада сотрудника умножить на процент повышенной оплаты за работу во вредных условиях.

**Пример: Как рассчитать повышенную оплату за работу во вредных условиях труда**

Громов А.С. работает в учреждении рентген-лаборантом. Должностной оклад сотрудника 20 тыс. руб.

Рабочее место Громова по результатам СОУТ отнесено к классу условий труда 3.1, то есть ему положена повышенная оплата за вредные условия труда. В учреждении ее размер составляет 4 процента от оклада. Таким образом, зарплата Громова А.С. составит:  $20\ 000 + 20\ 000 \times 0,04 = 20\ 800$  руб.

## Как рассчитать компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях

**Размер доплаты.** Размер районного коэффициента и порядок его применения устанавливает Правительство. Региональные власти и органы местного самоуправления вправе за счет средств своего бюджета повысить его. При этом власти субъекта могут также определить мак-

симальный размер районного коэффициента для своих муниципальных образований (ст. 316 ТК). Смотрите эту информацию в таблице 2.

**Таблица 2. Районные коэффициенты за работу в особых климатических условиях (фрагмент)**

Регион	Район	Размер коэффициента
Саратовская область	Александрово-Гайский район	1,15
Республика Хакасия	На всей территории республики	1,30
Республика Алтай	На всей территории республики, кроме районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей	1,40
Республика Башкортостан	На всей территории республики	1,15
Челябинская область	На всей территории области	1,15

**Как рассчитать.** Чтобы определить размер доплаты сотруднику, умножьте его оклад на величину районного коэффициента.

**Пример: Как рассчитать доплату за работу в особых климатических условиях**

Учреждение расположено в Пролетарском районе Ростовской области. Для этой территории действует районный коэффициент 1,1. Поэтому зарплата врача-хирурга с окладом 10 тыс. руб. составит 11 тыс. руб. ( $10\ 000 \times 1,1$ ).

## Как рассчитать компенсационные выплаты за работу в ночное время

**Размер доплаты.** Работу в ночное время оплачивайте по повышенным ставкам (ст. 154 ТК). Ночным считается время с 22 до 6 часов. Минимальные размеры допла-



ты – 20 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства от 22.07.2008 № 554).

Повышенные размеры доплат за работу в ночное время могут быть указаны в отраслевых соглашениях. Для коммерческих организаций такие соглашения обязательны, только если они к ним присоединятся (ст. 48 ТК).

**Как рассчитать.** Чтобы определить размер доплаты для конкретного сотрудника, определите сначала его часовую тарифную ставку. Для этого оклад разделите на среднемесячное количество рабочих часов.

**Пример: Как рассчитать доплату за работу в ночное время**

В апреле водитель скорой помощи Шмелев В.К. отработал 6 ночных смен (по 6 ч) и 4 дневных смены (по 7 ч). Сотруднику установлена повременная система оплаты труда с часовой ставкой 100 руб/ч. В медучреждении действует минимальная доплата за ночную работу – 20 процентов ставки. В этом случае водителю необходимо заплатить:  $4 \text{ дн.} \times 7 \text{ ч/дн} \times 100 \text{ руб/ч} + 6 \text{ дн.} \times 6 \text{ ч/дн} \times 100 \text{ руб/ч} \times 1,2 = 7120 \text{ руб.}$

## Как установить компенсационные выплаты за работу с COVID-19

**Размер доплаты.** Компенсационные выплаты по постановлению № 1268 должны начислять медицинские учреждения, сотрудники которых оказывают медпомощь по диагностике и лечению COVID-19. При этом список таких медучреждений, по сравнению с теми, кто до 15 июля 2022 года начислял специальные социальные выплаты, сократился.

Под компенсационные выплаты подпадают только те, кто ранее работал по постановлениям № 1762 и 1896. То есть соучреждения, которые до 15 июля 2022 года

начисляли специальные социальные выплаты по постановлению № 1859, под новые правила не подпадают. Поэтому их сотрудники не вправе получать компенсационные выплаты по постановлению № 1268.

Конкретный список медучреждений, которые будут платить компенсационные выплаты, каждый регион определяет самостоятельно. Региональные минздравы должны утвердить отдельным документом следующие списки:

- медучреждений, которые оказывают медпомощь пациентам с коронавирусом в стационаре;
- медорганизаций, которые оказывают первичную медико-санитарную помощь пациентам с симптомами COVID-19 и проводят отбор биоматериала для лабораторных исследований;
- специально выделенных медицинских бригад, которые оказывают первичную медико-санитарную помощь на дому пациентам с симптомами COVID-19 и проводят отбор биоматериала для лабораторных исследований.

Такие правила – в пункте 2 Методических рекомендаций.

Компенсационные выплаты по постановлению № 1268 положены сотрудникам, которые оказывают медпомощь по диагностике и лечению COVID-19. Как было сказано выше, это медработники, которые ранее получали выплаты по постановлениям № 1762 и 1896. О каких сотрудниках речь, смотрите в таблице 3.

**Таблица 3. Сотрудники, которые имеют право на выплаты по постановлению № 1268**

Вид медпомощи	Условия оказания медпомощи	Категории сотрудников
Специализированная медпомощь	В стационаре	Врачи и медработники с высшим (немедицинским) образованием; средний медперсонал; младший медперсонал



### Важно

Не распространяются компенсационные выплаты на сотрудников, которые контактировали с пациентами с установленным диагнозом COVID-19. Ранее такие работники получали выплаты по постановлениям № 1762 и 1896. Теперь их исключили. Компенсационные выплаты положены только тем, кто оказывает медпомощь по диагностике и лечению коронавируса

Вид медпомощи	Условия оказания медпомощи	Категории сотрудников
Первичная медико-санитарная помощь	Амбулаторно	Участковые терапевты, участковые педиатры, врачи общей практики (семейные врачи), врачи-инфекционисты; средний медперсонал, который работает с этими врачами; фельдшеры фельдшерско-акушерских и фельдшерских пунктов

По сравнению с постановлением № 1762 перечень сотрудников, которые имеют право на выплаты, сократился. Смотрите в таблице 4, каких работников исключили.

**Таблица 4. Сотрудники, которые не имеют право на выплаты по постановлению № 1268**

Постановление, по которому сотрудники ранее получали выплаты	Перечень сотрудников, которые не имеют право на компенсационные выплаты по постановлению № 1268
Постановление № 1762	Персонал патологоанатомических бюро; санавиация; водители скорой медпомощи; работники, которые контактировали с пациентами с установленным диагнозом COVID-19

Аналогично, по сравнению с постановлением № 1896, сузился перечень работников, которым полагаются компенсационные выплаты. Их смогут получить медицинские и иные работники, военнослужащие, которые проходят военную службу по контракту и по призыву, сотрудники, имеющие специальные звания, федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная или приравненная к ней служба, и их территориальных органов, подведомственных организаций, учреждений, воинских частей, органов управления.

При этом из списка получателей исключили сотрудников, которые проводят санитарно-эпидемиологические мероприятия.

**Как рассчитать.** Компенсационные выплаты по постановлению № 1268 начисляйте в размере 25 процентов оклада. Такие правила – в пункте 1 постановления № 1268.

При этом выплату рассчитывайте по общему правилу для всех компенсационных выплат – без учета повышающих коэффициентов и других выплат (кроме тех, которые формируют сам оклад). Рассчитанную сумму прибавьте к окладу и другим компенсационным, а также стимулирующим выплатам, которые не участвуют в формировании оклада. Так получите итоговую сумму зарплаты, если не предусмотрены районные коэффициенты, и т. д.

**Пример: Как рассчитать зарплату с учетом компенсационной выплаты по постановлению № 1268 без учета стимулирующих за эффективный контракт**

Работнику установлен оклад в размере 20 тыс. руб. Также сотруднику положена компенсационная выплата за вредные условия труда в размере – 4% от оклада и стимулирующая выплата за квалификационную категорию – 20% от оклада. Определим итоговую сумму зарплаты с учетом всех выплат, в том числе за работу с пациентами с COVID-19.

Сначала рассчитаем компенсационную выплату по постановлению № 1268. Ее размер – 25% от суммы оклада 20 тыс. руб. без всех дополнительных выплат. Она составит 5000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,25$ ).

Размер выплаты «за вредность» также рассчитаем от оклада. Она равна 800 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,04$ ).

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию – 4000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,2$ ).

Тогда общая сумма зарплаты с учетом всех компенсационных и стимулирующих составит 29 800 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} + 5000\ \text{руб.} + 800\ \text{руб.} + 4000\ \text{руб.}$ )

Выплачивайте сотруднику компенсационную доплату вместе с заработной платой в те сроки, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка,



**Важно**

Выплату начисляйте к окладу, рассчитанному за фактически отработанное время, по аналогии с другими ежемесячными надбавками.

Такие правила – в пункте 4 Методических рекомендаций

коллективным или трудовым договором. Такие правила указаны в Трудовом кодексе и пункте 4 Методических рекомендаций.

**Пример: Как платить компенсационные выплаты по постановлению № 1268 совместителям**

Работнику установлен оклад в размере 20 тыс. руб. Также сотруднику положена стимулирующая выплата за квалификационную категорию — 20% от оклада. Определим итоговую сумму зарплаты с учетом всех выплат, в том числе за работу с пациентами с COVID-19 по основной должности.

Сначала рассчитаем компенсационную выплату по постановлению № 1268. Ее размер — 25% от суммы оклада 20 тыс. руб. без всех дополнительных выплат. Она составит 5000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,25$ ). Стимулирующая выплата за категорию — 4000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,2$ ).

Тогда общая сумма зарплаты с учетом всех компенсационных и стимулирующих составит 29 000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} + 5000\ \text{руб.} + 4000\ \text{руб.}$ )

Определим итоговую сумму зарплаты с учетом всех выплат, в том числе за работу с пациентами с COVID-19 при совместительстве на 0,25 ставки.

Оклад по совместительству на 0,25 ставки составит 5000 руб. ( $20\ 000 \times 0,25$ ).

Сначала рассчитаем компенсационную выплату по постановлению № 1268. Ее размер — 25% от суммы оклада 5 тыс. руб. без всех дополнительных выплат. Она составит 1250 руб. ( $5000\ \text{руб.} \times 0,25$ ). Стимулирующая выплата за категорию — 1000 руб. ( $5000\ \text{руб.} \times 0,2$ ).

Тогда общая сумма зарплаты с учетом всех компенсационных и стимулирующих составит 7250 руб. ( $5000\ \text{руб.} + 1250\ \text{руб.} + 1000\ \text{руб.}$ )

**Пример. Как рассчитать компенсационные выплаты по постановлению № 1268 с учетом районного коэффициента**

Работнику установлен оклад в размере 20 тыс. руб. Также сотруднику положена стимулирующая выплата за квалификационную категорию — 20% от оклада. Районный коэффициент составляет 1,3.

Определим итоговую сумму зарплаты с учетом всех выплат, в том числе за работу с пациентами с COVID-19.

Сначала рассчитаем компенсационную выплату по постановлению № 1268. Ее размер – 25% от суммы оклада 20 тыс. руб. без всех дополнительных выплат. Она составит 5000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,25$ ).

Стимулирующая выплата за категорию – 4000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} \times 0,2$ ).

Тогда общая сумма зарплаты с учетом всех компенсационных и стимулирующих составит 29 000 руб. ( $20\ 000\ \text{руб.} + 5000\ \text{руб.} + 4000\ \text{руб.}$ ).

Умножим 29 000 руб. на районный коэффициент 1,3. Получаем итоговую зарплату в размере 37 700 руб. ( $29\ 000\ \text{руб.} \times 1,3$ ).

**За счет какого источника платить.** Минздрав и Минтруд указали источник оплаты в Методических рекомендациях. Они начисляются за счет фонда оплаты труда медорганизации, сформированного из всех источников финансирования. По общему правилу компенсационные выплаты платят за счет того же источника, что и оклады. Плюс – не запрещено за счет платных услуг.

Региональные власти могут установить свой порядок финансирования выплат. Такое же право закреплено за федеральными медучреждениями, подведомственными Минздраву, и федеральными органами исполнительной власти, в которых предусмотрена военная или приравненная к ней служба. Такие правила – в пункте 7 Методических рекомендаций.

**Как оформить выплаты.** Медорганизации должны утвердить перечень должностей работников, которые оказывают медпомощь пациентам с коронавирусом, в том числе проводят отбор биоматериала для лабораторных исследований. Такие правила – в пункте 2 Методических рекомендаций.

Чтобы ввести новые компенсационные выплаты, подготовьте приказ. В документе укажите, какие новые выплаты вводятся, для каких сотрудников и в каком

размере. В приказе обязательно сошлитесь на постановление № 1268.

Обязательно внесите изменения во внутренние документы по оплате труда. Такое требование – в пункте 3 Методических рекомендаций. Это могут быть следующие документы:

- коллективный договор, если он есть;
- положение об оплате труда;
- локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда и специальных социальных выплат;
- трудовые договоры с работниками.

Однако в ряде случаев в трудовые договоры можно будет не вносить изменения, если в них содержится фраза примерно следующего содержания: «Работнику начисляются распространяющиеся на него выплаты компенсационного и стимулирующего характера, введенные нормативными правовыми актами в период действия настоящего трудового договора».

В таких случаях достаточно уведомить работника о том, что ему полагаются новые виды выплат. При этом вносить изменения в трудовой договор дополнительным соглашением не нужно (см. приложение 1).

## **Специальные социальные выплаты с 1 января 2023 года: каким медработникам установить доплаты**

Специальные социальные выплаты по постановлению Правительства от 31.12.2022 № 2568 (далее – постановление № 2568) должны выплачиваться работникам только государственных и муниципальных медицинских

организаций. Это значит, что сотрудники частных клиник на выплаты рассчитывать не могут.

По постановлению выплаты должны начислять как федеральные, так и региональные медорганизации. Главное, чтобы медорганизация работала в системе обязательного медицинского страхования.

Она может оказывать медпомощь либо по базовой, либо по терпрограмме. Выплаты положены в обоих случаях.

Правила распространяются и на медорганизации новых субъектов, которые войдут в систему ОМС только в 2024 году. Это государственные и муниципальные медорганизации ДНР, ЛНР, а также Запорожской и Херсонской областей.

Региональным властям рекомендовали за счет своих средств устанавливать дополнительные специальные социальные выплаты медработникам, которые оказывают медпомощь вне базовой программы ОМС. Это их право, но не обязанность. То есть медорганизации, которые в ОМС не работают и финансируются за счет регионального бюджета, по решению региональных властей смогут начислять специальные социальные выплаты за счет средств регионального бюджета. В отношении же федеральных медицинских организаций, не работающих в ОМС, в постановлении подобных рекомендаций не установлено.

**Какие медработники имеют право на выплаты.** Право на специальные социальные выплаты по постановлению № 2568 имеют медработники, которые указаны в таблице 5 (пп. 2 и 3 постановления № 2568). Размер выплаты зависит от должности сотрудника.

**Таблица 5. Размер специальных социальных выплат по постановлению № 2568**

Категории персонала	Размер выплат (руб.)
а) Врачи центральных районных, районных и участковых больниц	18 500



Зарплата в медучреждении: практика расчета должностных окладов,  
стимулирующих и иных выплат

Категории персонала	Размер выплаты (руб.)
б) врачи, к которым обращаются (которых посещают) граждане по поводу заболеваний (состояний) или с профилактической целью, включая проведение исследований, работающие в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь по территориально-участковому принципу прикрепленному населению, а также осуществляющие диспансерное наблюдение граждан по основному заболеванию (состоянию)	14 500
в) врачи и медицинские работники с высшим (немедицинским) образованием, осуществляющие прижизненные гистологические и цитологические исследования по направлениям медицинских работников, указанных в подпунктах «а» и «б»	11 500
г) врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи	11 500
д) специалисты со средним медицинским образованием центральных районных, районных и участковых больниц	8000
е) специалисты со средним медицинским образованием, работающие с врачами, указанными в подпункте «б», а также оказывающие первичную медико-санитарную помощь по поводу заболеваний (состояний) или с профилактической целью, включая проведение исследований, по территориально-участковому принципу прикрепленному населению и (или) осуществляющие диспансерное наблюдение граждан по основному заболеванию (состоянию)	6500
ж) фельдшеры и медицинские сестры станций (отделений) скорой медицинской помощи	7000
з) младший медицинский персонал центральных районных, районных и участковых больниц	4500
и) младший медицинский персонал медицинских организаций, оказывающих первичную медико-санитарную помощь гражданам по территориально-участковому принципу	4500
к) младший медицинский персонал станций (отделений) скорой медицинской помощи	4500
л) медицинские сестры (фельдшеры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	4500

Чтобы назначить выплату, проверьте штатное расписание. Согласно постановлению № 2568 выплаты положены только тем сотрудникам, которые либо уже занимают штатную должность на 1 января 2023 года, либо пришли на вакантную должность в 2023 году или

позднее. Это касается в том числе сотрудников, которые работают неполное рабочее время или находятся в отпуске по уходу за ребенком. Такие правила – в пункте 4 постановления № 2568.

**Кому выплаты не положены.** Выплаты по постановлению № 2568 не положены руководителям медорганизаций и их заместителям. Также не имеют права на них внешние и внутренние совместители. Об этом сказано в пункте 2 постановления № 2568.

**Из какого источника платить.** Специальные социальные выплаты по постановлению № 2568 платит не медорганизация, а Фонд пенсионного и социального страхования.

То есть медорганизации не нужно тратить свои средства на выплаты. Достаточно рассчитать сумму к выплате и подать реестр в фонд, который и перечислит деньги сотрудникам.

Сам Фонд пенсионного и социального страхования получает деньги на выплаты от Федерального фонда обязательного медстрахования. Это средства нормированного страхового запаса (НСЗ), которые фонд в данном случае предоставляет как межбюджетные трансферты (п. 7 постановления № 2568).

**Как рассчитать сумму к выплате.** Чтобы работники получили выплаты по постановлению № 2568, медорганизации нужно рассчитать сумму к выплате каждому сотруднику и подать данные в Фонд пенсионного и социального страхования.

Выплата – ежемесячная, поэтому рассчитывайте ее по окончании месяца исходя из отработанного сотрудником времени.

Для этого сначала определите норму рабочего времени, то есть плановое количество рабочих часов. Смотрите его в производственном календаре.

Затем посмотрите, сколько часов сотрудник отработал по факту. Для этого используйте таблицу учета рабочего времени.

Отработанное время округляйте до десятой части числа в большую сторону. Такие правила – в пункте 3 Правил, утвержденных постановлением № 2568.

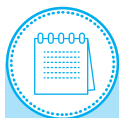
Зная эти показатели, а также установленный постановлением размер выплаты, рассчитайте сумму отдельно для каждого сотрудника по формуле ниже:

$$A = \frac{x}{y} \times L$$

где  $x$  – фактически отработанное количество рабочих часов;

$y$  – норма рабочего времени;

$L$  – размер выплаты за полностью отработанное время.



#### К сведению

В постановлении № 2568 вопросы обложения специальных социальных выплат страховыми взносами и НДФЛ не рассматриваются. Поэтому следует исходить из норм действующего Налогового кодекса.

В соответствии с пунктом 1 статьи 420 НК объектом обложения страховыми взносами признают выплаты в пользу физлиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

Однако специальные социальные выплаты проводят территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования, с которыми получатели выплат не состоят в трудовых отношениях.

Аналогичные разъяснения ФНС давала в письме от 22.07.2021 № БС-4-11/10361@ в отношении специальных социальных выплат за лечение COVID-19.

Что касается НДФЛ, то в соответствии с пунктом 79 статьи 217 НК не подлежат обложению НДФЛ доходы, полученные отдельными категориями граждан в порядке оказания им социальной поддержки в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, актами Президента, Правительства, законами органов государственной власти субъектов. Здесь также можно сослаться на опыт специальных социальных выплат за лечение COVID-19. Минтруд в письме от 01.06.2021 № 14-1/10/В-6444 указал, что они являются государственным пособием. Эту позицию поддерживает и Федеральная налоговая служба (письмо ФНС от 15.04.2021 № БС-4-11/5155@).

Таким образом, при условии отсутствия изменений в налоговом законодательстве специальные социальные выплаты не подлежат обложению ни страховыми взносами, ни НДФЛ.

**Пример: Как рассчитать сумму выплаты по постановлению № 2568**

Врач-терапевт участковый работает в поликлинике. Согласно производственному календарю в январе он должен был отработать 132,6 часа. Однако по табелю рабочего время сотрудник отработал только 109,2 часа, так как три дня пробыл на больничном.

По таблице 1 врачу положена выплата в размере 14 500 руб. Однако, так как он отработал неполную норму рабочего времени, сумма к выплате составит:  $109,2 : 132,6 \times 14\ 500 = 11\ 941$  руб.

В примере видно, что сотрудник, который отработал меньше своей месячной нормы рабочего времени, получит пропорционально меньшую сумму к выплате. Это правило работает только в одну сторону. То есть, если медработник отработал больше положенной нормы часов, например сверхурочно, то сумма к выплате не увеличится. Получить больше, чем указано в таблице, медработник не может. Такие правила — в пункте 3 Правил, утвержденных постановлением № 2568.

**Как оформить выплаты.** Фонд пенсионного и социального страхования выплачивает специальные социальные выплаты по постановлению № 2568 ежемесячно на основе данных, которые подают медорганизации. Для этого нужно ежемесячно, не позднее 10-го рабочего дня после окончания отчетного месяца, направить ему в электронной форме реестр работников, которые имеют право на выплату. В реестре нужно указать данные по каждому сотруднику:

- категорию, должность (профессию);
- Ф. И. О. (при наличии);
- дату рождения;
- СНИЛС;
- реквизиты для перечисления выплаты;
- размер выплаты с округлением до рублей;
- суммарное отработанное время по табелю за месяц;
- число рабочих часов по норме рабочего времени за месяц;



### Важно

Если медработник не получает выплату в I квартале по организационно-техническим и иным причинам, то ему обязательно нужно выплатить ее во II квартале. Такие правила – в пункте 17 постановления № 2568

- соотношение отработанного времени и числа рабочих часов с округлением до двух знаков после запятой.

Что касается реквизитов для перечисления средств, их указывайте в зависимости от того, куда должны прийти деньги. Если на счет работника – пропишите наименование банка, банковский идентификационный код и номер счета. Если на банковскую карту – ее номер. По почте – адрес регистрации по месту жительства или месту пребывания. Последнее касается работников медорганизаций, расположенных в ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях.

Деньги медработники должны получить в течение семи рабочих дней с того дня, как фонд получил реестр.

Узнать о начисленных суммах сотрудники могут на портале [gosuslugi.ru](http://gosuslugi.ru). Через него они также могут пожаловаться, если деньги не получили. Другой вариант – подать жалобу через личный кабинет на официальном сайте Фонда пенсионного и социального страхования. Такие правила – в пункте 9 Правил, утвержденных постановлением № 2568.

**Как проверят выплаты.** Постановление № 2568 включает несколько механизмов контроля за специальными социальными выплатами. Во-первых, Фонд пенсионного и социального страхования проверит всех медработников, которых медорганизация указала в реестре. По номеру СНИЛС он определит, действительно ли указанный сотрудник работает в медучреждении или уже уволился.

Во-вторых, изменение штатного расписания теперь будет на особом контроле у учредителя и Минздрава. По новым правилам, если корректировки в штатном расписании увеличивают количество получателей выплаты, учредитель должен проинформировать об этом Минздрав. Ведомство проверит, есть ли реальные основания для изменения штатного расписания: посмотрит количество прикрепленного населения, нагрузку на медперсонал и т. д. Если Минздрав сочтет изменения необоснованными, то направит информацию учредителю для проверки

и принятия мер. Такие правила – в пункте 6 постановления № 2568.

В-третьих, Минздрав будет получать каждый месяц данные о том, сколько медорганизаций и работников получили выплаты и в каком размере. Сведения предоставят территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования. Это указано в пункте 10 постановления № 2568.

## Как оформить и оплатить дополнительную работу сотруднику, чтобы избежать претензий ГИТ

Сотрудник может выполнять дополнительную работу на условиях совмещения должностей, расширения зоны обслуживания, а также исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Далее рассмотрим, чем они отличаются.

**Расширение зоны обслуживания** – замещающий сотрудник выполняет одновременно со своей основной работой дополнительный объем работ по той же должности. При таком виде доплат на сотрудника возлагают дополнительные обязанности на работах, где есть разделение участков. Например, врач-терапевт/педиатр участковый, медицинская сестра участковая, уборщик, слесарь.

**Совмещение** – замещающий работник одновременно со своей основной работой выполняет дополнительные работы по другой профессии (должности) у того же работодателя. При этом с сотрудником необходимо заключить соглашение на совмещение должностей.

**Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** – замещающий работник руководящей

должности одновременно со своей основной работой выполняет дополнительный объем работ по другой профессии (должности). Например, главный врач, главный бухгалтер, начальник контрактной службы. При этом важно, что документы об образовании этого сотрудника позволяют занимать ему руководящую должность, а медорганизация не может работать без сотрудника на этой должности.

## Порядок оплаты дополнительной работы

Порядок оплаты зависит от того, как именно вы оформляете дополнительную работу: как совмещение, расширение зоны обслуживания или временное исполнение обязанностей.

Общий порядок установления доплат за дополнительную работу можно прописать в коллективном договоре или другом локальном документе (ст. 149 и 8 ТК). Например, в положении об оплате труда. Размер доплаты закон не ограничивает. Установите выплату по соглашению сторон. Это может быть фиксированная сумма или процент от оклада (ч. 2 ст. 151 ТК). Далее смотрите на примерах, как оплатить каждый вид дополнительной работы.

### **Пример: Как рассчитать доплату за расширение зоны обслуживания**

Уборщица в медучреждении с окладом 10 тыс. руб. готова работать на два отделения. По соглашению сторон ей установлена доплата в размере 60 процентов от должностного оклада. Доплата за месяц составит:  $10\ 000\ \text{руб.} \times 60\% = 6000\ \text{руб.}$

Общая зарплата за месяц равна:  $6000 + 10\ 000 = 16\ 000\ \text{руб.}$

### **Пример: Как рассчитать доплату за совмещение**

Сотрудник-совместитель работает на 0,5 ставки в медорганизации. Ему установлен оклад в размере 6 тыс. руб. Также в соответствии с системой оплаты труда ему положены следующие выплаты (таблица).

Вид выплаты	Размер выплаты, % от оклада	Расчет выплаты
Районный коэффициент	30	900 (6000 × 0,3 × 0,5)
Надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока	30	900 (6000 × 0,3 × 0,5)
Надбавка за стаж	30	900 (6000 × 0,3 × 0,5)
Надбавка за интенсивность труда	300	9000 (6000 × 3 × 0,5)
Надбавка за расширенный объем работы	50	1500 (6000 × 0,5 × 0,5)
Доплата за работу в ночное время	100	3000 (6000 × 0,5)
Итого		19 200 (6000 × 0,5 + 900 × 3 + 9000 + 1500 + 3000)

С учетом социальных выплат в размере 30,2 процента итоговый размер зарплаты сотрудника составит 24 998,4 руб. (19 200 + 5798,4).

**Пример: Как рассчитать доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника**

Заведующий филиалом медорганизации работает на одну ставку с окладом 20 тыс. руб. За исполнение обязанностей временно отсутствующего главврача в соответствии с системой оплаты труда ему положены следующие выплаты (таблица).

Виды выплат	Зав. филиалом	Главный врач	Доплата зав. филиалом за и. о. главного врача	Итого зарплата зав. филиалом в должности и. о. главного врача составит
Оклад	20 000	50 000	30 000 (50 000 – 20 000)	20 000 + 30 000 = 50 000
Надбавка за стаж	1000 (5% от оклада)			





### К сведению

Проверьте, что должности, по которым поручаете сотрудникам дополнительную работу, есть в штатном расписании и вакантны.

Контролирующие органы проверяют, правильно ли в медорганизации оформили выплаты за дополнительную работу.

Частая ошибка — заявлений на доплаты больше, чем вакантных ставок. В таком случае выплаты считают необоснованными

Виды выплат	Зав. филиалом	Главный врач	Доплата зав. филиалом за и. о. главного врача	Итого зарплата зав. филиалом в должности и. о. главного врача составит
Доплата по эффективному контракту	25 000			
Доплата за категорию	1400 (7% от оклада)			
Стимулирующая доплата по приказу ГРБС		40 000	40 000	40 000
Итого	47 400	90 000	70 000	90 000

Выплаты за дополнительную работу относятся к выплатам компенсационного характера (ст. 149 ТК). Их учитывают в составе выплат при расчете среднего заработка и социальных пособий.

## Как оформить дополнительную работу

Оформление всех видов дополнительной работы происходит по одному и тому же принципу. Для начала получите согласие работника на дополнительную работу. Попросите сотрудника написать заявление и подпишите его у главврача. Работник имеет право отказаться от дополнительной работы без указания причин. Об этом он должен предупредить руководителя медучреждения не позднее трех рабочих дней (ст. 60.2 ТК).

Чтобы оформить доработку, подготовьте приказ и дополнительное соглашение к трудовому договору (для совместительства) или соглашение на совмещение должностей (для расширения зоны обслуживания, исполнения обязанностей, совмещения). В нем пропишите срок, функционал и доплату. Срок дополнительной работы закон не устанавливает. Определите по соглашению сторон. Допсоглашение составьте в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. На вашем экземпляре сотрудник

расписывается и ставит дату, когда он его получил. Образцы документов в приложениях 2, 3, 4, 5, 6.

### **Как снизить риск ошибок при оплате дополнительной работы. Проверенные способы**

Контролирующие органы тщательно проверяют, как учреждения оформляют выплаты за дополнительную работу. Из-за неправильного использования формулировок в приказах бывают ошибки, поэтому выплаты могут посчитать необоснованными. Используйте четыре проверенных способа, чтобы уйти от ошибок:

**Первый способ.** Сократите перечень заявлений на компенсационные выплаты. Например, выплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, а также исполнение обязанностей временно отсутствующего работника замените на доплаты в рамках эффективного контракта. То есть предусмотрите в нем дополнительные критерии с баллами.

**Второй способ.** Перейдите с компенсационных выплат на стимулирующие. Например, вместо расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ оформите сотруднику выплаты за интенсивность труда, если он будет работать в той же должности.

**Третий способ.** Используйте доплаты в рамках эффективного контракта. Например, выплаты за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания, а также увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника замените на доплаты в рамках эффективного контракта. То есть предусмотрите в нем дополнительные критерии с баллами.

**Четвертый способ.** Используйте внутреннее совмещение. Этот вариант подойдет для случаев, когда требуется выполнение работы в течение длительного периода. При этом убедитесь, что у сотрудника есть до-

кументы об образовании, которые позволяют занимать должность. В таком случае работник пишет заявление на прием его в качестве внутреннего совместителя и с ним заключается трудовой договор по должности, в которой он будет работать.

Рекомендуем использовать в работе первый и третий способы. Если выбираете второй способ, учитывайте, что контролирующие службы запросят обоснования для назначения конкретной стимулирующей выплаты.

## **Когда пересчитать выплаты сотрудникам. Новый МРОТ и обязательная индексация**

Правительство повысило МРОТ на 2023 год. Также Президент поручил провести индексацию зарплаты бюджетников на 8,7 процента с 1 января 2023 года. Средства на эти цели уже заложены в федеральный бюджет на 2023 год. Далее расскажем, как пересчитать все выплаты сотрудникам.

## **МРОТ-2023: как пересчитать все выплаты сотрудникам**

С 1 января 2023-го федеральный МРОТ на 2023 год составляет 16 242 руб. (Федеральный закон от 05.12.2022 № 466-ФЗ). В 2022 году МРОТ меняли дважды: с 1 января он был равен 13 890 руб. (Федеральный закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ), а с 1 июня 2022 и до конца 2022 года – 15 279 руб. (постановление Правительства от 28.05.2022 № 973). Та-

ким образом, размер «минималки» в 2023 году вырос на 16,9 процента по сравнению с 2022 годом.

МРОТ на каждый следующий год не должен быть ниже двух показателей. Первый – прожиточный минимум трудоспособного населения в России на следующий год. Второй – МРОТ на текущий год. Такие правила установлены в Федеральном законе от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Поэтому с 1 января МРОТ на 2023 год выше прожиточного минимума на этот же год – 14 375 руб. (12 654 руб. × 1,136). Для трудоспособного населения прожиточный минимум будет равен 15 669 руб. (13 793 руб. × 1,136), для пенсионеров – 12 363 руб. (10 882 руб. × 1,136), детей – 13 944 руб. (12 274 × 1,136). Такие правила в постановлении Правительства от 28.05.2022 № 973.

Ранее МРОТ зависел от медианной зарплаты за предыдущий год, методику расчета которой определяет Росстат. При этом соотношение МРОТ к медианной зарплате будут пересматривать не реже одного раза в пять лет.

Однако из-за высокой инфляции в 2022 году данную методику применить не получится. Потому как расчет медианной зарплаты приводит к занижению прожиточного минимума. Поэтому в 2023 и 2024 году эту методику не принимают, а просто утверждают увеличенный показатель.



### К сведению

Регионы вправе устанавливать свои значения МРОТ. Например, уровень МРОТ на 2023 год в Московской области – 19 060 руб., в Москве – 24 284 руб. Однако региональный показатель не может быть ниже федерального уровня (ст. 133.1 ТК)

## Заработная плата

Зарплата сотрудника, который полностью отработал свою норму времени и выполнил все обязанности, не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК). При этом помимо основного оклада в зарплату сотрудника входят:

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Такие правила – в части 1 статьи 129 ТК. Смотрите в таблице 6, какие выплаты следует прибавлять к окладу, сравнивая зарплату с МРОТ.

**Таблица 6. Какие выплаты учитывать, сравнивая зарплату сотрудника с МРОТ**

Учитывайте	Не учитывайте
Компенсационные выплаты	Доплату за совмещение (постановление Конституционного суда от 16.12.2019 № 40-П)
Стимулирующие выплаты	Сверхурочную работу (постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П)
	Работу в выходные и праздники (постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П)
	Выплаты за работу во вредных условиях труда (постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П)
	Премии к праздникам (постановление Правительства от 24.12.2007 № 922 )
	Северные надбавки и районные коэффициенты к заработной плате (п. 11(1) положения, утв. постановлением Правительства от 15.06.2007 № 375)

Если зарплата ниже МРОТ, установите сотрудникам доплату. Сделать это можно двумя способами:

1. Повысить оклад.
2. Установить спецдоплату в положении об оплате труда.

Если в трудовом договоре есть ссылка на положение о премировании, в допсоглашении можно прописать следующую фразу: «пункт, который регулирует выплату премий, стороны договорились изложить в новой редакции». Новая редакция может быть такой: «Работодатель устанавливает стимулирующие и компенсационные выплаты, надбавки, премии и т. п. Размеры и условия таких выплат определены в положении о премировании и материальном стимулировании сотрудников в редакции от 1 января 2023 года».

**Пример: Как сравнить зарплату с МРОТ**

Оклад работника – 12 200 руб. Он также получает квартальную премию 80 процентов должностного оклада (9760 руб.) и доплату за работу во вредных условиях труда в размере 1900 руб. Соот-

ветствует ли его зарплата в январе 2023 года уровню МРОТ, если сотрудник отработал полный месяц?

При расчете зарплаты сотрудника не учитываем компенсацию за вредные условия труда. Премию, которую ему начислили в январе 2023 года, а выплатили в начале февраля, прибавляем к окладу, так как для сравнения с МРОТ берем общую сумму начислений в данном месяце, то есть  $12\ 200 + 9760 = 21\ 960$  руб. Эта сумма больше МРОТ (16 242 руб.), поэтому доплачивать сотруднику не нужно.

## Больничный

По общему правилу рассчитывайте больничный сотруднику исходя из среднего заработка за два последних календарных года (п. 12 положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, утв. постановлением Правительства от 29.12.2021 № 1540). Воспользуйтесь формулой 1:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Выплаты за расчетный период, на который начислены страховые взносы на случай временной нетрудоспособности}}{730}$$

Сумма годового заработка для расчета пособия не должна превышать предельную величину базы для начисления взносов на обязательное социальное страхование. То есть если годовой заработок сотрудника больше предельной величины базы, то рассчитывайте пособие исходя из предельной величины базы за соответствующий год.

В 2022 году предельная величина базы, на которую начисляли взносы, составляла 1 032 000 руб. (постановление Правительства от 16.11.2021 № 1951). В 2021 году лимит – 966 000 руб. Максимальный средний дневной заработок при расчете больничного пособия в 2023 году не должен превышать 2736,99 руб. ((1 032 000 + 966 000 руб.) : 730 дн.). Такой порядок установлен частью 3.2 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, пунктом 20 положения, утвержденного постановлением Правительства от 29.12.2021 № 1540.



### Важно

Квартальные и годовые премии учитывайте только в месяце выплаты. То есть квартальную премию прибавляйте к окладу за месяц, в котором ее начислили. В другие месяцы, сравнивая зарплату с МРОТ, эту премию не учитывайте (письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085)

При расчете больничного учитывайте районные коэффициенты (п. 14 положения, утв. постановлением Правительства от 29.12.2021 № 1540). В соответствии с частью 2 статьи 316 ТК и частью 2 статьи 10 Закона от 19.02.1993 № 4520-1 региональные власти вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов.

При расчете больничного также учитывайте страховой стаж, если стаж:

- более 8 лет – 100 процентов;
- 5–8 лет – 80 процентов;
- менее 5 лет, но более полугодом – 60 процентов.

Такие правила по стажу – в части 1 статьи 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Минимальное пособие за один день болезни определяют по формуле:

$$\text{Минимальное пособие на 1 календарный день нетрудоспособности} = \frac{\text{МРОТ на 1 день нетрудоспособности}}{\text{Количество календарных дней в месяце нетрудоспособности}}$$

Такой порядок расчета – в части 6.1 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ. Минимальные размеры дневного пособия в 2022 году смотрите в таблице 7.

**Таблица 7. Минимальные размеры дневного пособия по больничному в 2023 году**

Месяц	Минимальный размер дневного пособия по бюллетеню	Расчет
Январь, март, май, июль, август, октябрь, декабрь	523,94 руб.	16 242 руб. : 31 к/дн
Февраль	580,07 руб.	16 242 руб. : 28 к/дн
Апрель, июнь, сентябрь, ноябрь	541,40 руб.	16 242 руб. : 30 к/дн

Если первые три дня болезни выпали на месяцы с разным количеством календарных дней, ориентируйтесь

на два минимума. Например, это касается больничного, открытого 27 февраля. Пособие за первый и второй дни нетрудоспособности должно быть не меньше 580,07 руб. За третий – не меньше 523,94 руб. Если средний заработок работника за полный месяц ниже МРОТ. Тогда воспользуйтесь формулой 3:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{МРОТ на дату начала болезни ребенка} \times 24}{730}$$

**Пример: Расчет пособия за счет средств работодателя сотруднику, который в 2021 и 2022 годах нигде не работал**

Сотрудника Ворошилова А.Н. приняли в медорганизацию 1 февраля 2023 года. 9 февраля он заболел. Врач выписал бюллетень на 10 дней. В 2021 и 2022 годах Ворошилов А.Н. нигде не работал. Поэтому, чтобы определить пособие, вместо среднего дневного заработка возьмем сумму 533,98 (16 242 × 24 : 730) руб. Общий трудовой стаж работника – семь лет и пять месяцев. Пособие за один день болезни составит 427,18 руб. (533,98 руб. × 80%), а за первые три дня по бюллетеню – 1281,54 руб. (427,18 руб. × 3 дн.). Минимальное пособие за первые три дня болезни в июне равно: 16 242 руб. : 28 кал. дн. × 3 дн. = 1740,21 руб. Это больше, чем пособие из МРОТ (1281,54 руб. < 1740,21 руб.). Поэтому пособие сотруднику составит 1740,21 руб.

Если сотрудник нарушил режим, например, пропустил визит к врачу. В таком случае в его больничном листке должна стоять отметка «24» (табл. 8).

**Таблица 8. Из-за каких кодов снижать пособие до минимального размера**

Код в больничном листе	Причина
23	Сотрудник нарушил предписанный режим, самовольно ушел из стационара или уехал на лечение в другой административный район без разрешения лечащего врача



Код в больничном листе	Причина
24	Сотрудник несвоевременно явился на прием к врачу
25	Сотрудник вышел на работу без выписки
26	Сотрудник отказался от направления в учреждение медико-социальной экспертизы
27	Сотрудник несвоевременно явился в учреждение медико-социальной экспертизы

**Пример: Расчет больничного пособия сотруднику, который нарушил режим**

Алексей Сомов получил больничный лист по временной нетрудоспособности 15 июня 2022 года. Он нарушил режим лечения 17 июня. Врач отметил это кодом 23. Расчетный период — 2020 и 2021 годы. Доход Сомова за это время — 958 тыс. руб. Фактический средний дневной заработок сотрудника составил:  $958\ 000 \text{ руб.} : 730 \text{ дн.} = 1312,33 \text{ руб.}$  Но исходя из этой суммы нужно оплатить только 15 и 16 июня. Пособие за 17 июня необходимо снизить до минимального. В июне оно равно 541,40 руб. ( $15\ 279 \text{ руб.} : 30 \text{ дн.}$ ). Какую сумму пособия за счет средств работодателя начислить сотруднику, смотрите ниже.

Больничное пособие за счет работодателя	Значение	Как рассчитали
За 15 и 16 июня	2624,66 руб.	$1312,33 \text{ руб.} \times 2 \text{ дн.}$
За 17 июня	541,40 руб.	$541,40 \text{ руб.} \times 1 \text{ дн.}$
За дни с 15 по 17 июня	3166,06 руб.	$2624,66 \text{ руб.} + 541,40 \text{ руб.}$

**Пособие по беременности и родам**

Размер пособия по беременности и родам зависит от среднего заработка сотрудницы и продолжительности декретного отпуска (п. 13 положения, утв. постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540). Для расчета пособия воспользуйтесь формулой:

$$\text{Пособие по беременности и родам} = \text{Средний дневной заработок за расчетный период (2 последних календарных года)} \times \text{Количество календарных дней декретного отпуска}$$

Сумма годового заработка для расчета пособия не должна превышать предельную величину базы для начисления взносов на обязательное социальное страхование. То есть если годовой заработок сотрудника больше предельной величины базы, то рассчитывайте пособие исходя из предельной величины базы за соответствующий год.

В 2022 году предельная величина базы, на которую начисляли взносы, составляла 1 032 000 руб. В 2021 году лимит – 966 000 руб. Максимальный средний дневной заработок при расчете больничного пособия в 2023 году не должен превышать 2736,99 руб. ((1 032 000 + 966 000 руб.) : 730 дн.). Такой порядок установлен частью 3.2 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, пунктом 13 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540.

Учитывайте районные коэффициенты и не учитывайте стаж работы сотрудницы, если он превышает шесть месяцев. Если стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за полный календарный месяц не должно превышать МРОТ. Об этом – в пунктах 8 и 21 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540.



#### К сведению

Исключите из расчетного периода время, когда сотрудница болела, была в отпуске по уходу за ребенком или по беременности и родам.

Не учитывайте также период, когда ее освобождали от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, а страховые взносы с зарплаты не начисляли. Женщина в этом случае вправе заменить такие периоды (один год или сразу два), чтобы увеличить размер декретных выплат. Такие правила – в пунктах 7 и 13 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540.

**Пример: Расчет пособия по беременности и родам**

Врач-гинеколог Сомова А.К. принесла больничный листок на декретный отпуск. Период – 140 календарных дней. Страховой стаж сотрудницы – пять лет.

Рассчитаем средний заработок сотрудницы. Расчетный период – 2021–2022 годы, то есть 730 дней. За это время сотрудница не болела, не уходила в отпуск по беременности и родам, то есть исключать из расчетного периода дни не нужно. За это время она получила 2 090 000 руб., в том числе:

- 2021 год – 990 000 руб.;
- 2022 год – 1 100 000 руб.

В таком случае заработок за два года превышает предельное значение  $2\,090\,000 > 1\,998\,000 = 1\,032\,000 + 966\,000$ , и рассчитывать пособие следует исходя из максимального заработка за 2021 и 2022 годы, то есть 1 998 000 руб. Средний дневной заработок составит:  $1\,998\,000 \text{ руб.} : 730 \text{ дн.} = 2736,99 \text{ руб./дн.}$  Размер пособия по беременности и родам составит:  $2736,99 \text{ руб.} \times 140 \text{ дн.} = 383\,178,60 \text{ руб.}$

Рассчитывайте пособие исходя из МРОТ, если:

- средняя месячная зарплата меньше МРОТ;
- в расчетном периоде сотрудница не получала зарплату.

Воспользуйтесь формулой:

$$\text{Минимальный размер среднего дневного заработка} = \frac{\text{МРОТ} \times 24 \text{ мес.}}{731}$$

Такие правила расчета – в пункте 13 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540. Выплачивайте сотруднице пособие по беременности и родам сразу за весь отпуск вместе с ближайшей зарплатой.

**Пример: Расчет пособия по беременности и родам исходя из МРОТ**

Врач-стоматолог Иванова А.М. 8 июня 2023 года написала заявление и принесла больничный листок на декретный отпуск с 1 июня 2023 года. Период – 140 календарных дней. Страховой стаж сотрудницы – пять месяцев.

Так как сотрудница проработала только пять месяцев, рассчитаем декретные исходя из МРОТ. Средний дневной заработок составит 533,98 руб. ( $16\,242 \times 24 \text{ мес.} : 730 \text{ дн.}$ ). В этом случае ей необходимо выплатить пособие в размере 71 019,34 руб. ( $533,98 \text{ руб.} \times 133 \text{ дн.}$ ). Так как сотрудница подала заявление позже, значит, она использует не 140, а 133 дня ( $140 - 7$ ).

## Пособие по уходу за ребенком

Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет составляет 40 процентов от среднемесячного заработка за последние два года работы сотрудницы (ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ).

Сумма годового заработка для расчета пособия не должна превышать предельную величину базы для начисления взносов на обязательное социальное страхование. То есть если годовой заработок сотрудника больше предельной величины базы, то рассчитывайте пособие исходя из предельной величины базы за соответствующий год.

В 2021 году предельная величина базы, на которую начисляли взносы, составляла 966 000 руб. В 2022 году лимит – 1 032 000 руб. Максимальный средний дневной заработок при расчете больничного пособия в 2023 году не должен превышать 2736,99 руб. ( $(966\,000 \text{ руб.} + 1\,032\,000 \text{ руб.}) : 730 \text{ дн.}$ ). Такой порядок установлен частью 3.2 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, пунктом 13 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540.

### **Пример:** Расчет пособия по уходу за ребенком до 1,5 года

Сотрудница в 2023 году уходит в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. В расчетном периоде всего 730 календарных дней. Однако в эти два года сотрудница болела 31 день. Их из расчетного периода необходимо исключить:  $730 - 31 = 699$  календарных дней. В 2021 году сотруднице выплатили 550 000 руб., а в 2022-м – 530 000 руб., то есть всего она заработала 1 080 000 руб., что меньше предельной базы для взносов за 2022 и 2021 год ( $1\,032\,000 + 966\,000 = 1\,998\,000$ ), поэтому ее средний дневной заработок со-

ставит 1545,06 руб. ((550 000 руб. + 530 000 руб.) : (730 дн. – 31 дн.)).  
Тогда размер пособия составит 18 787,93 руб. (1545,06 × 30,4 × 0,4).

При этом средняя месячная зарплата не может быть меньше МРОТ. Если она до этого уровня не дотягивает, возьмите значение МРОТ на дату начала отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет (ч. 2 п. 24 положения, утв. постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540). Воспользуйтесь формулой:

$$\text{Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет за месяц} = \text{МРОТ на день ухода в отпуск} \times 0,4$$

Аналогичным образом рассчитывайте средний заработок, если в расчетном периоде у сотрудницы не было дохода. Такой порядок следует из пункта 24 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540.

**Пример: Расчет пособия по уходу за ребенком до 1,5 года исходя из МРОТ**

Сотрудница Котова Л.М. уходит в отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней – с 1 июня по 22 октября 2023 года. Страховой стаж Котовой – три года. Медорганизация находится в Алтайском крае, где действует районный коэффициент 1,15.

За 2021 год сотрудница заработала 124 тыс. руб., за 2022 год – 136 тыс. Средний дневной заработок составит 356,16 руб. ((124 000 руб. + + 136 000 руб.) : 730 дн.), что меньше минимального заработка за день на 533,98 руб. (16 242 руб. × 24 мес. : 730 дн.). Значит, размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет необходимо считать исходя из МРОТ. По формуле 7 с учетом районного коэффициента он будет равен: 16 242 руб. × 0,4 × 1,15 = 7471,32 руб. в месяц.



**Важно**

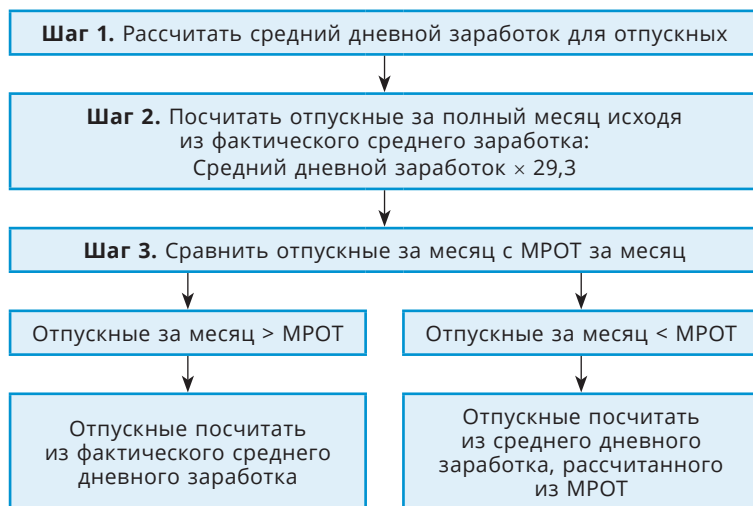
При расчете учитывайте районный коэффициент и не учитывайте страховой стаж. Такие правила – в пункте 8 положения, утвержденного постановлением Правительства от 11.09.2021 № 1540

## Отпускные

Учитывайте МРОТ и при расчете отпускных. Если за месяц отпуска работник получает меньше МРОТ, доплатите

сотруднику. Чтобы сравнить отпускные с МРОТ, следуйте алгоритму на рисунке.

Рисунок. Как сравнить отпускные с МРОТ



#### Пример: Расчет отпускных исходя из МРОТ

Стахов О.А. идет в отпуск с 10 июня 2023 года на 14 календарных дней. Он работает полный рабочий день пять дней в неделю. За расчетный период – 12 месяцев – его заработок составил 109 192,55 руб. Из 12 месяцев расчетного периода Стахов отработал полностью 10 месяцев, а 2 – не полностью.

Количество календарных дней, приходящихся на отработанное время, составило 310,45.

Шаг 1. Рассчитаем средний дневной заработок для отпускных. Он равен 351,72 руб. (109 192,55 руб. : 310,45 календ. дн.).

Шаг 2. Рассчитаем отпускные за полный месяц из фактического среднего дневного заработка. Их сумма равна 10 305,40 руб. (351,72 руб. × 29,3 дн.).

Шаг 3. Сравним сумму отпускных за месяц, рассчитанную из фактического заработка, с МРОТ. Она оказалась меньше МРОТ: 10 305,40 руб. < 16 242 руб.

Шаг 4. Посчитаем отпускные исходя из МРОТ. Их сумма составит 7760,68 руб. (16 242 руб. : 29,3 дн. × 14 календ. дн.). Это больше, чем отпускные, рассчитанные из фактического заработка: 7760,68 руб. > 4924,08 руб. (351,72 × 14). Нужно выбрать большую сумму.



### Важно

Если сотрудник находится на испытательном сроке или принят совсем недавно, то его зарплату проиндексируйте точно так же, как и зарплату остального персонала.

Такие правила — в разъяснениях Роструда

## Как индексировать зарплату

Президент поручил провести индексацию зарплат бюджетников на 8,7 процента с 1 января 2023 года. Средства на эти цели уже заложены в федеральный бюджет на 2023 год. Проиндексировать зарплату сотрудникам можно, увеличив либо оклады, либо размер стимулирующих выплат.

## Кому проиндексируют зарплату с 1 января 2023 года

Президент поручил проиндексировать зарплату сотрудникам бюджетных медорганизаций на 8,7 процента с 1 января 2023 года. Деньги на это повышение заложили в федеральный бюджет на 2023 год (Федеральный закон от 05.12.2022 № 466-ФЗ). Кроме того, Правительство планирует увеличивать зарплату медработникам и в последующие годы. В федеральном бюджете на 2024 и 2025 годы предусмотрена индексация выплат на 7,7 процента – в 2024 и на 7 процентов – в 2025 годах.

С 1 октября 2022 года прошло повышение окладов бюджетникам на 4 процента (постановление Правительства от 23.09.2022 № 1680). Деньги на это выделили также из федерального бюджета. При этом регионы вправе увеличивать оклады выше уровня, который указан в документе.

## Как выбрать способ индексации

Действующее законодательство не предусматривает единого для всех работников способа индексации зарплат. Однако ГРБС может указать в приказе об индексации, какую часть доходов сотрудника необходимо проиндексировать. Например, оклад.

Медорганизация вправе индексировать зарплату одним из двух способов: повысить оклад или увеличить размер стимулирующих выплат.

Какой способ использовать, зависит от того, укладывается ли оклад сотрудника в установленный диапазон.

Оклады работникам государственных и муниципальных учреждений устанавливаются согласно утвержденным профессионально-квалификационным группам (ПКГ). Для медработников ПКГ установлены приказом Минздравсоцразвития от 06.08.2007 № 526.

Действующее законодательство предусматривает либо конкретный, минимальный уровень окладов, либо их диапазон. Если установлен минимальный уровень, оклады повышаются до необходимого уровня.

Если диапазон – учреждения самостоятельно устанавливают оклады по конкретным должностям, соблюдая при этом соотношения окладов по ПКГ. Если оклады в рамках диапазонов еще не максимальные, их можно индексировать.

Если максимальные, нужно увеличивать размеры стимулирующих выплат.

## Как индексировать оклады

Размер зарплаты – обязательное условие трудового договора, менять которое можно только с согласия сотрудника (абз. 5 ч. 2 ст. 57, ст. 72 ТК). Если повышаете оклады или тарифные ставки, следуйте алгоритму:



### К сведению

Порядок индексации пропишите в коллективном договоре и положении об оплате труда.

Это не обязательное требование. Однако Роструд в своем письме от 19.04.2010 № 1073-6-1 рекомендует вносить изменения в локальные акты, если в них не предусмотрен порядок индексации

### Шаг 1. Оформите приказ об индексации заработной платы

В приказе укажите основание для повышения зарплаты – распоряжение Правительства, документы региональных и местных властей (приложение 7).

### Шаг 2. Подготовьте приказ об изменении штатного расписания

Медорганизация вправе как внести изменение в существующее штатное расписание, так и утвердить его новую редакцию.



### Шаг 3. Выдайте сотрудникам уведомление об изменении зарплаты

Ознакомьте сотрудников с изменением зарплаты, пересчитайте оклад сотрудника и пропишите его новый размер в допсоглашении к трудовому договору.

Если в трудовом договоре уже прописан порядок повышения зарплаты, допсоглашение не нужно. Например, в трудовом договоре с работником может быть такая фраза: «Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

#### **Пример: Как рассчитать размер оклада сотруднику после индексации**

Медорганизация индексирует зарплату своих сотрудников на 8,7%.  
Основание — приказ руководителя.

По штатному расписанию установлены оклады:

- главврача — 80 тыс. руб.;
- главного бухгалтера — 65 тыс. руб.;
- экономиста — 45 тыс. руб.;
- кладовщика — 35 тыс. руб.

Бухгалтер рассчитал зарплату с учетом процента индексации и внес изменения в штатное расписание с окладами:

- главврача — 86 960 руб. (80 000 руб. + (80 000 руб. × 8,7%));
- главного бухгалтера — 70 655 руб. (65 000 + (65 000 руб. × 8,7%));
- экономиста — 48 915 руб. (45 000 руб. + (45 000 руб. × 8,7%));
- кладовщика — 38 045 руб. (35 000 руб. + (35 000 руб. × 8,7%)).

Затем специалист кадровой службы составил дополнительные соглашения об изменении окладов к трудовым договорам сотрудников.

#### **Пример: Как индексировать зарплату с учетом районного коэффициента**

Медорганизация проиндексировала оклады на 8,7%. Оклад врача-рентгенолога до повышения составлял 10 тыс. руб. Дополнительно ему выплачивались:



#### **Важно**

При повышении окладов увеличивайте и другие части зарплаты, привязанные к размеру оклада. Например, компенсационные и стимулирующие выплаты

- месячная премия (10% от оклада);
- надбавка за выслугу лет (10% от оклада);
- надбавка за сложность и напряженность работы (5% от оклада);
- надбавка за качество работы (15% от оклада).

Медорганизация расположена в Костромской области, где применяется районный коэффициент 1,15. Рассчитаем размер зарплаты врача с учетом 8,7% индексации.

Размер оклада составит 10 870 руб. (10 000 руб. × 0,087). На эти же 8,7% увеличим размер остальных доплат:

- месячная премия – 1087 руб. (10 870 руб. × 0,1);
- надбавка за выслугу лет – 1087 руб. (10 870 руб. × 0,1);
- надбавка за сложность и напряженность работы – 543,5 руб. (10 870 руб. × 0,05);
- надбавка за качество работы – 1630,5 руб. (10 870 руб. × 0,15).

Общая сумма без учета районного коэффициента будет равна 15 218 руб. (10 870 + 1087 + 1087 + 543,5 + 1630,5).

С учетом районного коэффициента 1,15 заработная плата врача-рентгенолога составит 17 501 руб. (15 218 руб. + 15 218 руб. × 0,15).



### К сведению

#### Как провести индексацию зарплаты с учетом районного коэффициента

Чтобы рассчитать размер зарплаты после индексации в местности, где действуют районные коэффициенты, сначала проиндексируйте оклад и зависящие от него части зарплаты. Затем увеличьте итоговую сумму к выплате на величину районного коэффициента.

Какие выплаты учитывать, а на какие повышающий районный коэффициент не распространяется, смотрите в таблице.

Учитывайте	Не учитывайте
Оклад (или оплата по тарифной ставке); надбавки; доплаты к окладам или ставкам, установленные локальными нормативными актами, коллективным или трудовым договором; дополнительная оплата за работу во внеурочное время, с особыми условиями труда и т. д.; премии, предусмотренные внутренними нормативными актами работодателя	Материальная помощь; отпускные; выплаты по среднему заработку (например, в дни простоя); суточные; премии, не связанные с непосредственным выполнением трудовых обязанностей и не включенные в систему оплаты труда; компенсации жилья, транспортных расходов и т. п.; надбавка за вахтовый метод; иные выплаты, напрямую не связанные с выполнением должностных обязанностей

Такой порядок – в письме Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 169-13.

## Как увеличить размер стимулирующих

Чтобы засчитать выплату премий за повышение зарплаты, нужно прописать соответствующий порядок индексации в локальном акте, например, в коллективном договоре или положении об оплате труда. Такова позиция Верховного суда (определение Верховного суда от 08.04.2019 № 89-КГ18-14).

Кроме того, укажите, что новым работникам зарплата устанавливается в размере, включающем возможный рост потребительских цен, а для сотрудников, отработавших меньше года, повышение реального уровня зарплаты не предусмотрено.

## Какая ответственность грозит, если не повысить зарплату сотрудникам

Если зарплату необходимо повысить на основании специально принятого нормативного акта и на это выделены средства, медорганизация обязана выполнить требования. В противном случае, работник вправе обратиться в ГИТ, прокуратуру или суд (ст. 352, 353 ТК, ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1). Тогда медучреждение привлекут к административной ответственности по части 1 статьи 5.2.7 КоАП.

Штраф составит:

- для должностного лица – от 1 тыс. до 5 тыс. руб.;
- для организации – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.;
- за повторное нарушение штраф выше: для должностного лица – от 10 тыс. до 20 тыс. руб. (или дисквалификация сроком от одного года до трех лет);
- для организации – от 50 тыс. до 70 тыс. руб.

Если нормативного акта, определяющего порядок индексации зарплаты, нет, то нет и оснований, чтобы наказать главврача. Однако учредитель все равно может привлечь его к ответственности за «недостижение установленных соотношений заработной платы».



### Важно

Укажите в локальном акте, что повышение реального уровня зарплаты производится в том числе путем выплаты премий, иных стимулирующих выплат. Если этого не сделать, инспекторы по труду сочтут, что организация не индексирует зарплату, и оштрафуют ее

Приложение 1.

Приказ о ковидных выплатах по постановлению № 1268

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Московской области

**П Р И К А З**

от 10 августа 2022 г.

№ 230

**«О мерах по реализации постановления Правительства РФ № 1268»**

В целях реализации постановления Правительства РФ от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» и приказа Министерства здравоохранения Московской области от 05.08.2022 № 320

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приостановить с 15 июля 2022 года по 31 декабря 2022 года начисление специальных социальных выплат, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 30.10.2020 № 1762 «О государственной социальной поддержке в 2020–2022 годах медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинских работников, контактирующих с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19), внесении изменений во Временные правила учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации».
2. Специальные социальные выплаты, начисленные работникам до 15 июля 2022 года (по 14 июля 2022 года включительно), подлежат выплате в полном объеме в установленном порядке.
3. Установить с 1 июля 2022 года ежемесячные компенсационные выплаты в размере 25 процентов оклада следующим работникам, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции:
  - Абрикосова А.А. – врач инфекционного отделения;
  - Борисова А.Н. – врач инфекционного отделения;
  - Тарабарова Т.И. – медсестра инфекционного отделения.
4. Компенсационные выплаты начисляются по занимаемой должности, рассчитываются за фактически отработанное время по графику.

5. Заместителю главного врача по экономическим вопросам Ефимову Л.М.:
- подготовить проект приказа о внесении изменений в Положение об оплате труда в части установления компенсационных выплат, установленных пунктом 3 настоящего приказа;
  - разработать проект Положения о компенсационных выплатах работникам, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции.
6. Главному бухгалтеру Дятловой Н.С. осуществлять начисления компенсационных выплат, указанных в пункте 3 настоящего приказа.
7. Начальнику отдела кадров Морозову А.П. организовать внесение изменений в трудовые договоры с работниками, указанными в пункте 3 настоящего приказа в части установления компенсационных выплат.
8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач:



А.И. Иванов

**Приложение 2.**  
**Заявление на расширение зоны обслуживания**

Главному врачу «Больницы № 1»  
Иванову И.И.  
от уборщика служебных  
помещений Сидоровой Е.В.

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

В связи с наличием вакантной ставки уборщика служебных помещений в кардиологическом отделении прошу возложить на меня с 01.05.2023 дополнительные обязанности в порядке расширения зоны обслуживания за дополнительное вознаграждение.

Е.В. Сидорова



22.04.2023

**Приложение 3.**  
**Дополнительное соглашение о расширении зоны обслуживания**

Дополнительное соглашение № 1  
к трудовому договору от 01.05.2019 № 68,  
заключенному между ГУЗ «Больница № 1»  
и Сидоровой Евгенией Васильевной

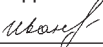
г. Москва

01.05.2023

Государственное учреждение здравоохранения «Больница № 1», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Иванова Ивана Ивановича, действующего на основании лицензии от 10.12.2010 № 123-453-3, с одной стороны и Сидорова Евгения Васильевна, именуемая в дальнейшем «Работник», действующая как физическое лицо, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», а индивидуально – «Сторона», заключили настоящее дополнительное соглашение (далее по тексту – Соглашение) к трудовому договору от 01.05.2023 № 68 (далее по тексту – Договор) о нижеследующем:

1. В соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по должности «Уборщик служебных помещений» за дополнительную оплату.
2. Работнику поручается выполнение следующих дополнительных должностных обязанностей: выполнение дополнительной работы по должности уборщика служебных помещений в кардиологическом отделении.
3. Дополнительная работа, поручаемая Работнику, будет осуществляться с 01.05.2023 до 01.05.2024 без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.
4. Дополнительная оплата Работнику за выполняемую по Соглашению дополнительную работу составляет 15 000 (Пятнадцать тысяч) руб. в месяц.
5. Обязательства Сторон, установленные Договором и не затронутые Соглашением, остаются в неизменном виде.
6. Соглашение вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
7. Соглашение является неотъемлемой частью Договора.
8. Соглашение составлено в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Работодатель

  
\_\_\_\_\_

подпись

И.И. Иванов

\_\_\_\_\_

фамилия, инициалы

Работник

  
\_\_\_\_\_

подпись

Е.В. Сидорова

\_\_\_\_\_

фамилия, инициалы

**Приложение 3.**  
**Приказ о расширении зоны обслуживания**

Государственное бюджетное учреждение  
«Больница № 1»

**П Р И К А З**  
**о расширении зон обслуживания**

В связи с наличием вакантной ставки, необходимостью выполнения работы и в соответствии со статьей 60.2 ТК

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Поручить уборщику служебных помещений Сидоровой Е.В. выполнение дополнительной работы по должности уборщика служебных помещений в кардиологическом отделении.
2. Производить доплату за дополнительно выполняемую работу в размере 15 000 (Пятнадцать тысяч) руб. в месяц.
3. Сотруднику отдела кадров Карпухиной И.В. ознакомить Сидорову Е.В. с настоящим приказом под подпись.

Основание: дополнительное соглашение к трудовому договору от 01.05.2023 № 1 и личное заявление Сидоровой Е.В.

Главный врач



А.В. Львов



Приложение 4.

**Дополнительное соглашение о совмещении должностей**

**Дополнительное соглашение  
к трудовому договору  
о совмещении должностей  
№ 15/2023**

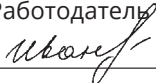
г. Москва, 08.02.2023

ГБУЗ «Больница № 1» в лице главного врача Иванова Ивана Петровича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и юристконсульт Борисов Александр Петрович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны в соответствии с частью второй статьи 60.2 Трудового кодекса РФ подписали настоящее Соглашение о совмещении должностей:

1. В течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с основной работой работник в период с 08.02.2023 по 31.12.2023 обязуется выполнять дополнительную работу в порядке совмещения должностей по должности «Работник контрактной службы» в объеме, определенном должностной инструкцией по указанной должности.
2. За выполнение дополнительной работы по должности «Работник контрактной службы» Работнику устанавливается ежемесячная доплата в размере 50 000,00 (Пятьдесят тысяч) рублей.
3. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

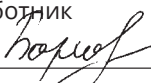
**ПОДПИСИ СТОРОН:**

Работодатель

  
\_\_\_\_\_

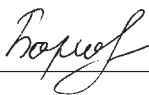
И.П. Иванов

Работник

  
\_\_\_\_\_

А.П. Борисов

Экземпляр соглашения получил \_\_\_\_\_



А.П. Борисов

Приложение 5.  
Согласие сотрудника на совмещение

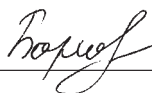
Главному врачу  
ГБУЗ «Больница № 1»  
Иванову И.П.  
от юрисконсульта  
Борисова А.П.

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о согласии на совмещение должностей**

Мне было предложено с 08.02.2023 в течение рабочего дня наряду с работой по основной должности выполнять обязанности работника контрактной службы. В соответствии с частью 1 статьи 60.2, статьей 151 ТК РФ выражаю согласие/несогласие на выполнение в порядке совмещения дополнительной работы по должности работника контрактной службы с доплатой 50 000 руб.

Юрисконсульт \_\_\_\_\_



А.П. Борисов

08.02.2023

Приложение 6.  
Приказ о совмещении профессий (должностей)

ГБУЗ «Больница № 1»

**П Р И К А З**

15 июля 2023 года

№ 4

Москва

**О совмещении профессий (должностей)**

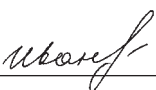
В связи с увольнением заместителя главного врача на период до назначения нового заместителя главного врача в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Возложить исполнение обязанностей заместителя главного врача в порядке совмещения должностей на Зайцеву В.Н. с ее согласия с 16.07.2023 на период до назначения нового заместителя главного врача.
2. Установить доплату за совмещение должностей в размере 40 процентов оклада по совмещаемой должности.
3. Бухгалтерии при начислении зарплаты руководствоваться настоящим приказом.
4. Отделу кадров ознакомить Зайцеву В.Н. с настоящим приказом под подпись.

Основание: дополнительное соглашение № 5 к трудовому договору от 16.03.2005 № 255.

Главный врач

  
\_\_\_\_\_

И.И. Иванов

С приказом ознакомлен(а):

15.07.2023

  
\_\_\_\_\_

В.Н. Зайцева

Приложение 7.  
Приказ об индексации заработной платы

Государственное бюджетное учреждение здравоохранение «Больница № 1»

ИНН 7708123459, КПП 770801001, ОКПО 98756423

полное наименование учреждения

**П Р И К А З № 2**  
**об индексации заработной платы в 2023 году**

г. Москва

01.12.2023

В соответствии с положениями статьи 134 ТК и постановлением Правительства РФ от 23.09.2022 № 1680

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 1 января 2023 года проиндексировать должностные оклады сотрудников ГБУЗ «Больница № 1» на 8,7 процента.
2. Начальнику отдела кадров Зайцевой В.Н. внести необходимые изменения в штатное расписание.
3. Главному бухгалтеру Глебовой А.С. с 1 января 2023 года начислять заработную плату сотрудникам с учетом произведенной индексации.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера Глебову А.С.

Главный врач



А.В. Львов

С приказом ознакомлен(а):

Главный бухгалтер



А.С. Глебова

Начальник отдела кадров



В.Н. Зайцева

01.12.2022