

Собрание депутатов города Троицка

Челябинской области

Четвертый созыв

Восемьдесят шестое заседание

**Р Е Ш Е Н И Е**

от 27.08.2015г. № 127

 г. Троицк

#### Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреж-дений здравоохранения, подведомствен-ных Управлению здравоохранения адми-нистрации города Троицка

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010 г. № 280-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных, автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя», руководствуясь Уставом города Троицка, Собрание депутатов города Троицка

РЕШАЕТ:

#### Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных медицинских учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка (приложение).

1. Признать утратившими силу:
* решение Собрания депутатов города Троицка от 27.09.2012 года № 143 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохра-нения администрации города Троицка»;
* решение Собрания депутатов города Троицка от 29.05.2014 года № 97 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов города Троицка от 27.09.2012 года № 143 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка».
1. Настоящее решение опубликовать в газете «Вперед».
2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июля 2015 года.

Председатель Собрания

депутатов города Троицка В.Ю. Чухнин

Глава города Троицка А.Г. Виноградов

ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания

депутатов города Троицка

от 27.08.2015г. № 127

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка

1.Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения города Троицка, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка (далее -Положение) разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), [постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»](http://docs.cntd.ru/document/819065306), постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010 г. № 280-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных, автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципального образования «город Троицк».

Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка (далее - работники) за счет субвенций областного бюджета, поступающих в бюджет города Троицка, средств фонда обязательного медицинского страхования и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1. Системы оплаты труда работников устанавливаются трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.Порядок и условия оплаты труда работников

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденными [приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»](http://docs.cntd.ru/document/902056967), от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.03. 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 5.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», [от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»](http://docs.cntd.ru/document/902106058), [от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»](http://docs.cntd.ru/document/902106564), согласно приложения 1 к настоящему Положению.
2. При начислении заработной платы работникам необходимо учитывать требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный

размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, муниципальные учреждения здравоохранения обязаны в соответствии с локальными нормативными актами произвести доплату до минимального размера оплаты труда из того источника финансирования, за счет которого финансируется соответствующая должность в пределах средств, предусмотренных на фонд оплаты труда за счет этого источника финансирования.

1. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат производится на оклад (должностной оклад).
2. Оклады (должностные оклады) устанавливаются в рублях.
3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.
4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.
5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
6. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада либо в зависимости от выработки исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

3.Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Троицка содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
2. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
3. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);
5. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).
6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. Надбавка работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с Перечнем подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 2 к настоящему Положению).
8. Руководители принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](http://docs.cntd.ru/document/499067392) (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 12 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в виде:
* доплаты за совмещение профессий (должностей);
* доплаты за расширение зон обслуживания;
* доплаты за увеличение объема работы;
* доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплаты за работу в ночное время;
* повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* повышенной оплаты сверхурочной работы.
1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Доплата за работу в ночное время устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты составляет:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничных день могут устанавливаться коллективным договором, локально нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в размере 15 процентов от начисленной заработной платы (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера).

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения, не начисляется.

1. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера части оклада (должностного оклада) за два часа работы, за последующие часы – не менее двойного размера части оклада (должностного оклада) за отработанные сверхурочные часы.

4.Размеры, порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, разработанными в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 г. №421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»](http://docs.cntd.ru/document/499032957), утвержденными руководителями учреждений, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
3. выплаты за непрерывный стаж работы, выслуга лет;
4. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
5. выплаты за качество выполняемых работ;
6. выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
7. премиальные выплаты по итогам работы;
8. выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
9. надбавка молодым специалистам.
10. Выплаты за непрерывный стаж работы работникам устанавливаются в виде надбавки в процентах от оклада (должностного оклада) в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждении здравоохранения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере, при этом учитывается:
* сложность и напряженность выполняемой работы;
* оперативное выполнение работ и услуг;
* высокие результаты работы и перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
* оперативное выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ;
* организация и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;
* непосредственное участие в оказание медицинских услуг в рамках приносящей доход деятельности.

Максимальными размерами выплата за интенсивность и высокие результаты работы для конкретного работника не ограничивается.

1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки:
* за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных, за применение в практической работе новых медицинских технологий, за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, соблюдение сроков, регламентов, стандартов и других показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений.

Максимальными размерами выплата за качество выполняемых работ для конкретного работника не ограничивается.

1. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются для работников, которым по профилю основной занимаемой должности в учреждениях присвоены учетная степень доктора наук, кандидата наук, ученого звания профессора, доцента, почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», в виде надбавки за ученую степень, почетное звание с даты присуждения учетной степени, почетного звания.

Размер надбавки за учетную степень доктора наук, ученое звание профессора, почетное звание «Заслуженных работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач» определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении и составляет 20 процентов.

Размер надбавки за ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении и составляет 10 процентов.

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований. При наличии у работника двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания начисляется в процентном отношении к окладу.

1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о стимулирующих выплатах и на основании приказа руководителя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

При премировании учитываются:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

1. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:
* надбавки за квалификационную категорию.

Размер надбавки за квалификационную категорию определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет от 10 до 15 процентов (приложение 3 к настоящему Положению).

Надбавка за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Надбавки (вознаграждения) за дополнительную работу, размеры и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты, которые производятся к профессиональному празднику «День медицинского работника», устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника медицинского учреждения либо в абсолютном размере.

Размер выплаты ко Дню медицинского работника определяется с учетом экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

1. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При установлении выплат стимулирующего характера необходимо предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников, направленные на достижение конкретных результатов их труда, с отражением их в локальных нормативных актах учреждения и в трудовых договорах с работниками учреждения.

5.Порядок и условия оплаты труда руководителей

учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров,

главной медицинской сестры

1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений и устанавливаются Управлением здравоохранения администрации города Троицка.
2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

При стаже работы до 3 лет должностной оклад устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, при стаже работы от 3 до 5 лет - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя, при стаже работы свыше 5 лет - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

1. Оклад (должностной оклад) главной медицинской сестры учреждения устанавливается в размере не более двух окладов по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 5 квалификационного уровня.
2. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, главной медицинской сестры устанавливаются в процентах от должностных окладов или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципального образования «город Троицк», содержащими нормы трудового права.
3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавли-ваются соответствующим распоряжением Управления здравоохранения администрации города Троицка.

Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответст-вующих учреждений, не может превышать 30 тысяч рублей в месяц.

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам, главной медицинской сестре устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с главой 4 настоящего Положения.
2. Премирование руководителей учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за счет всех источников финансирования, включая средства от приносящей доход деятельности, и утверждается Управлением здравоохранения администрации города Троицка.
3. Премирование заместителей руководителя, главной медицинской сестры, главных бухгалтеров учреждений осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда.

6. Финансирование расходов по оплате труда работников

1. Оплата труда работников подлежит индексации в размерах и в сроках, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Троицка.

Планирование фонда оплаты труда работников на очередной финансовый год производится исходя из установленных окладов (должностных окладов).

Фонд оплаты труда учреждений формируется на календарный год за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств территориального фонда обязательного медицинского страхования, бюджетных ассигнований, областных средств, средств от приносящей доход деятельности и включает в себя:

1. двенадцать окладов (должностных окладов);
2. не менее 15 процентов на выплаты компенсационного характера от фонда оплаты труда;
3. не менее 30 процентов на выплаты стимулирующего характера от фонда оплаты труда.
4. Финансирование расходов на оплату труда работников осуществляется в пределах средств, предусмотренных на фонд оплаты труд за счет всех источников финансирования.
5. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

7.Другие вопросы оплаты труда

1. Экономия фонда оплаты может быть направлена на выплату материальной помощи в следующих случаях:
* смерти близких родственников работников (жена, муж, дети, родители);
* утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов;
* особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с тяжелым увечьем (ранением, травмой, несчастным случаем, аварией) при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководители учреждений вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка

Размеры окладов (должностных окладов)

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

и квалификационным уровням по занимаемой должности работников муниципальных учреждений здравоохранения города Троицка

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размеры окладов(должностных окладов), рублей |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»: |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень: | 2 949,00 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа«Средний медицинский и фармацевтический персонал»: |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень:  | 4 833,00 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень:  | 4 996,00 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень:  | 5 160,00 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень:  | 5 324,00 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень:  | 5 733,00 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Врачи и провизоры»: |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень: | 5 324,00 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень: | 6 552,00 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень: | 7 093,00 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень:  | 7 634,00 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач- специалист, провизор)»:  |  |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень:  | 7 535,00 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень: | 7 863,00 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень: | 3 113,00 |
| 5.2. | 2 квалификационный уровень: | 3 276,00 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  |  |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень: | 4 914,00 |
| 6.2. | 2 квалификационный уровень: | 5 078,00 |
| 6.3. | 3 квалификационный уровень:  | 5 242,00 |
| 6.4. | 4 квалификационный уровень:  | 5 488,00 |
| 6.5. | 5 квалификационный уровень:  | 5 815,00 |
| 7. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 7.1. | 1 квалификационный уровень:  | 5 488,00 |
| 7.2. | 2 квалификационный уровень:  | 5 815,00 |
| 7.3. | 3 квалификационный уровень: | 6 307,00 |
| 7.4. | 4 квалификационный уровень:  | 7 208,00 |
| 7.5. | 5 квалификационный уровень: | 7 535,00 |
| 8. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: |  |
| 8.1. | 1 квалификационный уровень:  | 7 093,00 |
| 8.2. | 2 квалификационный уровень: | 7 208,00 |
| 8.3. | 3 квалификационный уровень: | 7 535,00 |
| 9. | Профессиональная квалификационная группа«Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: |  |
| 9.1 | 1 квалификационный уровень: | 5 897,00 |
| 9.2. | 2 квалификационный уровень: | 6 061,00 |
| 10. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |  |
| 10.1. | 2 квалификационный уровень: | 6 552,00 |
| 11. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 11.1. | 1 квалификационный уровень:  | 2 949,00 |
| 11.2. | 2 квалификационный уровень:  | 3 113,00 |
| 12. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |  |
| 12.1 | 1 квалификационный уровень: | 3 276,00 |
| 12.2 | 2 квалификационный уровень: | 3 604,00 |
| 12.3 | 3 квалификационный уровень: | 4 095,00 |
| 12.4 | 4 квалификационный уровень:  | 4 833,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений здравоохранения,

подведомственных Управлению

здравоохранения администрации

города Троицка

Перечень

подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Подразделения и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера в размере 15% от оклада (должностного оклада): |
| 1.1. | Инфекционное отделение, отделение инфекционного боксирования детей: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.2. | Онкологическое отделение, кабинет врача-онколога: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.3. | Хирургическое, отоларингологическое, офтальмологическое, травматологическое, гинекологическое, родильное отделения: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.4. | Центр амбулаторной хирургии: врачи, независимо от наименования должности, средний персонал – медицинская сестра-анестезист, операционная медицинская сестра, младший медицинский персонал- санитарка операционной. |
| 1.5. | Отделение анестезиологии-реанимации, палаты интенсивной терапии: врачи, средний и младший медицинский персонал. |
| 1.6. | Отделение новорожденных: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.7. | Операционный блок: средний и младший медицинский персонал. |
| 1.8. | Рентгенологическое отделение: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.9. | Отделение рентгенхирургических методов диагностики и лечения:врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.10. | Лаборатория:Клинико-биохимический отдел, цитологический отдел:врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 1.11. | Отделение ультразвуковой диагностики: врачи, средний и младший медицинский персонал. |
| 1.12. | Эндоскопический кабинет: врачи, средний и младший медицинский персонал. |
| 1.13. | Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога |
| 1.14. | Физиотерапевтическое отделение: медицинские сестры, отпускающие не менее 10 процедур в смену (в среднем в месяц) на генераторах УВЧ любой мощности. |
| 1.15. | Детская поликлиника: врач-стоматолог, зубной врач |
| 1.16. | Медицинский дезинфектор |
| 1.17. | Приемное отделение: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 1.18. | Средний и младший медицинский персонал стерилизационных |
| 1.19. | Отделение диализа:врачи, средний, младший медицинский персонал, обслуживающий немедицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 1.20. | Отделение пренатальной диагностики:врачи, средний и младший персонал. |
| 2. | Подразделения и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера в размере 20% от оклада (должностного оклада): |
| 2.1. | Логопед |
| 3. | Подразделения и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера в размере 25% от оклада (должностного оклада): |
| 3.1. | Патологоанатомическое отделение: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 3.2. | Палаты для недоношенных детей: средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 3.3. | Отделение гнойной хирургии: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 4. | Подразделения и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера в размере 30% от оклада (должностного оклада): |
| 4.1 | Лаборатория:Отдел бактериологии, отдел паразитологии: врачи, средний, младший медицинский персонал, независимо от наименования должности. |
| 5. | Подразделения и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера в размере 60% от оклада (должностного оклада): |
| 5.1. | Иммунологический отдел лаборатории: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 5.2. | Кабинет врача-инфекциониста: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 6. | Подразделения, работа в которых дает право на установление выплат в размере 20% от оклада (должностного оклада) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека: |
| 6.1. | Иммунологический отдел лаборатории: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |
| 6.2. | Кабинет врача-инфекциониста: врачи, средний и младший медицинский персонал, независимо от наименования должности |

Примечание:

1. Операторам ПК, медицинским статистикам, занятым работой с компьютером более 50 % рабочего времени, размер компенсационных выплат составляет 15 % к окладу (должностному окладу) при наличии аттестованных рабочих мест.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка

Размеры надбавок

к окладу (должностному окладу) за высокое качество выполненной работы

(с учетом квалификационной категории у медицинских работников)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Основание для установления надбавки | Процент к окладу (должностному окладу)  |
| 1. | Наличие высшей квалификационной категории  | 15 |
| 2. | Наличие первой квалификационной категории  | 12 |
| 3. | Наличие второй квалификационной категории  | 10 |
| 4. | Наличие ученой степени, почетного звания  | 10 |

Примечание: надбавки к окладу (должностному окладу) суммируются по каждому из оснований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, подведомственных Управлению здравоохранения администрации города Троицка

Размеры надбавок

 к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в

учреждениях здравоохранения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование подразделений, должностей (категорий) работников | Основание для установления надбавки | Процент к окладу (должностному окладу) |
| 1. | Врачи, средний, младший ме-дицинский персонал и води-тели выездных бригад отделе-ния скорой медицинской по-мощи | Стаж от 3 до 5 лет непрерывной работы в выездных бригадах  | 30 |
| Стаж от 5 до 7 лет непрерывной работы в выездных бригадах  | 55 |
| Стаж непрерывной работы от 7 и дольше в выездных бригадах  | 80 |
| 2. | Заведующие участковыми те-рапевтическими и педиатри-ческими отделениями, врачи-терапевты участковые, врачи педиатры участковые. | Стаж от 3 до 5 лет непрерывной работы | 30 |
| Стаж от 5 до 7 лет непрерывной работы | 45 |
| Стаж непрерывной работы от 7 и дольше | 60 |
| 3. | Остальные работники | Стаж от 3 до 5 лет непрерывной работы | 20 |
| Стаж непрерывной работы от 5 лет и дольше  | 30 |

1. Надбавка устанавливается по одному из оснований.
2. Врачам выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшим на должность заведующего отделением, а также работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшим на должность фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера, устанавливается надбавка в размере, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.