Приложение № 1

к Решению Собрания депутатов

Сосновского муниципального района

от «19» октября 2016 г. № 181

**Положение**

**«Об оплате труда работников учреждений здравоохранения**

**Сосновского муниципального района»**

1. Общие положения
2. Положение об оплате труда работников учреждений здравоохранения Сосновского муниципального района (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010г. № 280-П (в редакции Постановлений Правительства Челябинской области от 22.10.2013г.№388-П, от 19.11.2014г.№607-П, от 27.01.2015 №13-П, от 15.07.2015№326-П, от 21.10.2015№ 552-П) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников учреждений здравоохранения Сосновского муниципального района (далее Учреждения) соблюдения и защиты трудовых прав работников в области оплаты труда.
3. Положение включает:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ);

 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.

1. Целями применения Положения являются:

1) повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;

2) улучшение показателей здоровья населения Сосновского муниципального района;

3) повышение эффективности расходования бюджетных и иных средств на здравоохранение;

4) повышение уровня материального благополучия работников в Учреждениях здравоохранения, обеспечение притока молодых специалистов.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1. Порядок и условия оплаты труда работников

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля г № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 июля 2008 г. №350н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственного материального резерва», согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются работодателем согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6. Работникам Учреждений предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, платы), основанное на соблюдении требований дифференциации оплаты труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также сложности и объема выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента в пределах 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. 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, должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств соответствующих бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 Начисление компенсационных и стимулирующих выплат производится на оклад (должностной оклад).

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

9. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

10. Оплата труда работников за работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из установленных условий оплаты труда в учреждении.

III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органами местного самоуправления содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

12. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

13. Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

14. Работодатели 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» (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 абзаце первом пункта 14 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.

15. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее четырех процентов от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Медицинским работникам, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Конкретный перечень должностей и порядок установления повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в виде:

1)доплаты за совмещение профессий (должностей);

2) доплаты за расширение зон обслуживания;

3) доплаты за увеличение объема работы;

4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплаты за работу в ночное время;

6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

7) повышенной оплаты сверхурочной работы.

17. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18. 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.

19. 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.

20. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, 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 выборного профсоюзного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждений или трудовым договором.

22. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

23. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

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

24. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), работников либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

26. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей.

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

2) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

3) выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;

4) выплата работникам за выслугу лет;

5)выплата специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада);

6)премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, и единовременные.

31. В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению уровня квалификации, профессионального мастерства, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию в следующих размерах:

1. при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
2. при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
3. при наличии высшей квалификационной категории - 15 процентов.

32. При установлении выплаты к окладу (должностному окладу),за квалификационную категорию учитывается квалификационная категория при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория:

1) врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

2) врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

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

Размер надбавки за ученую степень доктора наук, ученое звание профессора, почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в 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 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 не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

 34. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников к достижению целей учреждений в системах мотивации работников устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, участие в государственных программах, за качество выполняемых работ и другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения, с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

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

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

35. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава медицинских работников устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), за выслугу лет в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность (далее именуются - медицинские организации), в следующих размерах:

1. от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
2. от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
3. свыше 5 лет - 15 процентов.

36. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), включают:

1. время работы в медицинских организациях;
2. время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;
3. время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы).

Изменение размеров надбавок за выслугу лет производится при изменении стажа работы со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие трудовой стаж, находятся в учреждении или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего стаж.

37. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременной профессиональному празднику-дню медицинского работника. Другие виды единовременной премии могут устанавливаться локальным нормативным актом учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах средств на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование работников осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом.

38. При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в выполнении важных работ, мероприятий; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж учреждения среди населения;

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору), производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

V. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей,

главного бухгалтера

40. Размер заработной платы и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников устанавливается в кратности 5.

41. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются с учетом критериев, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Челябинской области.

 42. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентах от должностных окладов и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

 43. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются Постановлением Главы Cосновского муниципального района с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

 44. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, осуществляется по решению руководителя в пределах средств на оплату труда.

VI. Другие вопросы оплаты труда

46. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

 Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Глава Cосновского муниципального района.

47. Формирование штатных расписаний учреждения осуществляется с учетом номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Штатное расписание утверждается руководителем и согласовывается с Главой Сосновского муниципального района.

 Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

Приложение 1

к Положению «Об оплате труда

работников учреждений здравоохранения

 Сосновского муниципального района»

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

I. Профессиональные квалификационные группы медицинских и фармацевтических работников

|  |
| --- |
| ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень (2-4 разряд по ЕТС):санитарка, сестра-хозяйка | 3650 руб. |
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |
| 1 квалификационный уровень (4-10 разряд по ЕТС):инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор. | 5522 руб. |
| 2 квалификационный уровень (6-11 разряд по ЕТС): лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант.  | 5710 руб. |
| 3 квалификационный уровень (6-12 разряд по ЕТС):медицинская сестра, медицинская сестра палатная(постовая), медицинская сестра приёмного отделения (приёмного покоя), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам, фельдшер по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинская сестра участковая, фармацевт, медицинский лабораторный техник.  | 5897 руб. |
| 4 квалификационный уровень (8-12 разряд по ЕТС):акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики, фельдшер – лаборант, помощник врача общей практики.  | 6084 руб. |
| 5 квалификационный уровень (7-12 разряд по ЕТС):старшая медицинская сестра, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер. | 6552 руб. |
| ПКГ "Врачи и провизоры" |
| 1 квалификационный уровень (9-10 разряд по ЕТС):врач-интерн, врач-стажёр. | 6591 руб. |
| 2 квалификационный уровень (11-14 разряд по ЕТС):врачи-специалисты (кроме врачей –специалистов отнесённых к 3 и 4 квалификационным уровням). | 8112 руб. |
| 3 квалификационный уровень (11-15 разряд по ЕТС):врачи-специалисты стационарных подразделений, станций скорой медицинской помощи, врачи общей практики(семейные врачи) , врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые (кроме врачей-специалистов отнесённых к 4 квалификационному уровню). | 8782 руб. |
| 4 квалификационный уровень (12-16 разряд по ЕТС):врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах, старший врач. | 9451 руб. |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» |
| 1 квалификационный уровень (12-14 разряд по ЕТС): заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.)(кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров), районный врач-педиатр, районный врач-акушер-гинеколог. | 9924 руб. |
| 2 квалификационный уровень (13-16 разряд по ЕТС):Заведующий отделением хирургического профиля стационаров. | 10355 руб. |

II. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |
| --- |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень (2-5 разряд по ЕТС):агент по снабжению, агент по закупкам, кассир, машинистка, копировщик, секретарь, статистик, архивариус. | 3113 руб. |
| 2 квалификационный уровень ( 3-6 разряд по ЕТС):должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». | 3276 руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень (3-11 разряд по ЕТС):диспетчер, секретарь руководителя, техник, техник-программист. | 4914 руб. |
| 2 квалификационный уровень (3-6 разряд по ЕТС): заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория. | 5078 руб. |
| 3 квалификационный уровень (5-13 разряд по ЕТС): должности служащих первого уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория. | 5242 руб. |
| 4 квалификационный уровень (6-14 разряд по ЕТС):механик,начальник автоколонны, должности служащих первого уровня, по которым устанавливается внутри должностная категория «ведущий». | 5488 руб. |
| 5 квалификационный уровень (7-14 разряд по ЕТС):начальник гаража | 5815 руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень (5-13 разряд по ЕТС):бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер-программист, инженер-энергетик, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по ГО и ЧС. | 6272 руб. |
| 2 квалификационный уровень (10 разряд по ЕТС):должности служащих первого уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория. | 6645 руб. |
| 3 квалификационный уровень (11 разряд по ЕТС):должности служащих первого уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория. | 7207 руб. |
| 4 квалификационный уровень (13-17 разряд по ЕТС):должности служащих первого уровня, по которым устанавливается внутри должностная категория «ведущий». | 8237 руб. |
| 5 квалификационный уровень (13-17 разряд по ЕТС):Заместитель главного бухгалтера. | 8611 руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень (11-14 разряд по ЕТС):Начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, Начальник отдела по мобилизационной работе и гражданской обороне, Начальник хозяйственного отдела, Начальник отдела информационных технологий. | 8697 руб. |

III. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |
| --- |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень (1-3 разряд по ЕТС):гардеробщик, дворник, лифтёр, сторож(вахтёр), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий прачечной(машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин), помощник повара.  | 2949 руб. |
| 2 квалификационный уровень (3 разряд по ЕТС):Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 3113 руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень (4-5 разряд по ЕТС):водитель автомобиля, кладовщик, оператор ЭВМ, слесарь-сантехник, плотник, электромонтёр, повар, рабочий по ремонту зданий. | 3276 руб. |
| 2 квалификационный уровень (6-7 разряд по ЕТС):водитель автомобиля, слесарь-сантехник, плотник, электромонтёр, повар. | 3604 руб. |
| 3 квалификационный уровень (8-9 разряд по ЕТС):водитель автомобиля, слесарь-сантехник, плотник, электромонтёр, повар. | 4095 руб. |
| 4 квалификационный уровень (10 разряд по ЕТС):Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы). | 4833 руб. |

Приложение 2

к Положению «Об оплате труда

работников учреждений здравоохранения

 Сосновского муниципального района»

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям),

не включенным

в профессиональные квалификационные группы должностей

Оклады (должностные оклады) работников в системе здравоохранения по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Оклад (должностной оклад), рублей |
| Санитар-водитель | 3800 |
| Главная медицинская сестра | 10355 |

Приложение 3

к Положению «Об оплате труда

работников учреждений здравоохранения

 Сосновского муниципального района»

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику, лечение и обслуживание ВИЧ- инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (специальности, категории работников) | Размеры повышающего коэффициента к окладу |
| Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи |
| Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медперсонал, (кроме медицинского статистика), медицинский психолог 1,2 | 30 процентов |
| Главная медицинская сестра 1,2 | 25 процентов |
| Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории),лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории 1,2 | 25 процентов |
| Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка1,2 | 25 процентов |
| Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами 2 | 25 процентов |
| Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи |
| Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог3 | 25 процентов |
| Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования3  | 25 процентов |
| Медицинские работники, осуществляющие диагностику, лечение и обслуживание ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека |
| Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит, диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог4 | 60 процентов |
| Врач клинической лабораторной диагностики, врач- лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории5 | 60 процентов |
| Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ - инфицированными4 | 60 процентов |
| Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека4,5 | 60 процентов |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работающие:

 1 в психиатрических, психоневрологичеких, наркологических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

отделениях, кабинетах,;

2 в детских психиатрических, психоневрологических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

3 в туберкулезных (противотуберкулезных) медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

4 в специализированных медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

5 в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции

В учреждении с учетом мнения выборного профсоюзного органа должен быть составлен перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больным и другое) может устанавливаться надбавка, в условиях, предусмотренных настоящим Положением.