

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№

г. Таганрог

\_\_\_\_\_

Об утверждении Положения об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
здравоохранения города Таганрога

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», в целях сохранения кадрового потенциала и усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг, оптимизации структуры заработной платы работников **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Перечень должностей административно – управленческого и вспомогательного персонала согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

2. Установить, что с 1 января 2016 года постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога» не распространяется на работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога.

3. Пресс-службе Администрации города Таганрога (Яковлева Т.Г.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

4. Общему отделу Администрации города Таганрога (Лунева Н.А.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2016 но не ранее дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога Радомскую М.В.

Мэр города Таганрога

В.А. Прасолов

Проект вносит  
И.о. начальника Управления здравоохранения  
г. Таганрога

А.Б. Дудник

## СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы  
Администрации города Таганрога

М.В. Радомская

Начальник Финансового управления  
г. Таганрога

Т.И. Лях

Начальник Управления  
экономического развития г. Таганрога

В.Г. Ещенко

Руководитель пресс – службы  
Администрации города Таганрога

Т.Г. Яковлева

Начальник общего отдела  
Администрации города Таганрога

Н.А. Лунева

Начальник правового управления  
Администрации города Таганрога

Ю.Ж. Шатская

Управляющий делами  
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения  
города Таганрога

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога (далее - Положение) определяет общие подходы к формированию систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Управления здравоохранения г. Таганрога (далее – муниципальные учреждения), а также условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, муниципального образования «Город Таганрог», содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Формирование фонда оплаты труда муниципальными учреждениями осуществляется в пределах выделенных средств областного бюджета, бюджета города Таганрога и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета города Таганрога определяется нормативными правовыми актами муниципального образования «город Таганрог».

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполнением работ), объемов средств муниципальных внебюджетных фондов, планируемых на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений**

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим Положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1:

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5446
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
1-й квалификационный уровень	5993
2-й квалификационный уровень	6296
3-й квалификационный уровень	6611
4-й квалификационный уровень	6926
5-й квалификационный уровень	7260
ПКГ «Врачи и провизоры»:	
1-й квалификационный уровень	7065
2-й квалификационный уровень	7266
3-й квалификационный уровень	7628
4-й квалификационный уровень	8300
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:	
1-й квалификационный уровень	8824
2-й квалификационный уровень	9370

Примечания к подпункту 2.1.2:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер отделений

гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;

должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»;

должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»;

должностной оклад главной медицинской сестры (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45-50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала), определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

должностной оклад заведующего фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшера (акушерки, медицинской сестры), отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», повышается на 15 процентов и образует новый должностной оклад;

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, операционный блок, ортопедическое, отоларингологическое (оториноларингологическое), офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолога - ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков)

анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

Специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, а также лицам, не получившим специальной подготовки, допущенным в ранее установленном порядке к занятию медицинской и фармацевтической деятельностью и работающим в учреждениях здравоохранения соответственно на врачебных, провизорских должностях, должностях среднего медицинского и фармацевтического персонала, может быть установлен соответствующий должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг муниципальных учреждений, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2:

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных	6615

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
услуг» в учреждениях здравоохранения	
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:	
1-й квалификационный уровень	6926
2-й квалификационный уровень	7266

Примечания к подпункту 2.1.3:

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. «Должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием» Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы.

2.1.4. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3:

Таблица № 3

#### Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4992
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень	5494
2-й квалификационный уровень	5771
ПКГ «Должности педагогических работников»:	
1-й квалификационный уровень	7785
2-й квалификационный уровень	8170
3-й квалификационный уровень	8575
4-й квалификационный уровень	9002
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:	
1-й квалификационный уровень	9089

2.1.5. Должностные оклады работников культуры, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4:

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6060
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7185
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	8089

2.1.6. Должностные оклады работников по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5:

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, руб.
ПКГ «Должности второго уровня»:	
2-й квалификационный уровень	7185

2.1.7. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 6:

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
4-й квалификационный уровень	6551

Примечание к подпункту 2.1.7.

4-й квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» распространяется на водителя автомобиля «Скорой медицинской помощи», электромеханика по ремонту медицинского оборудования, аппаратчик гидролиза.

2.1.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений устанавливаются на 5-15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Размеры повышения оплаты медицинским работникам, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также непосредственно осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются в соответствии с Таблицей № 7.

Таблица №7

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

Наименование должности (специальности, категории работника)	Размер повышающего коэффициента к окладу
Федеральный закон от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»	
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, осуществляющий диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <1>, врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <2>, младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <1>, лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <1>, <2>	0,6

Примечание к Таблице №7:

<1> Работающие:

в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях, центрах по

профилактике и борьбе со СПИДом) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным.

<2> Работающие в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции

3.2.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения учреждения здравоохранения. При этом работодателем результаты проведения специальной оценки условий труда применяются в том числе для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Применение результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда осуществляется в порядке, предусмотренном федеральным законодательством о специальной оценке условий труда.

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

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи устанавливается доплата за работу в ночное время в размере не менее 50 процентов часовой ставки (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Перечень этих должностей утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и фиксируется в локальном нормативном акте.

3.3.5. Доплата 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 доплаты составляет не менее:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.7. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с

обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Надбавка за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей для учителей школ в составе детских санаториев, устанавливается в соответствии с нижеследующей Таблицей № 8.

Таблица № 8

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1.	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	7,5
2.	Учителя - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, основам безопасности жизнедеятельности	до 10 до 7,5 до 5
3.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в общеобразовательных структурных подразделениях	до 7,5
4.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь	до 10 до 7,5

Примечания к Таблице № 8:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в профессиональных образовательных учреждениях с наполняемостью группы до 30 человек, в классе с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. В профессиональных образовательных учреждениях доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю).

3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.7. Для руководителей и специалистов компенсационные выплаты рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.8. Средства на компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. За качество выполняемых работ.

4.1.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премияльные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), социальным работникам, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых медицинских услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета и (или) бюджета города Таганрога, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения критериями оценки результативности и качества работы работников.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и его размерах принимается:

работникам учреждения - руководителем учреждения;

руководителю учреждения – Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу руководителя учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам муниципальных учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы).

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 9:

Таблица № 9

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1.	Дома (отделения) сестринского ухода	заведующий отделением, врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,16 0,20
2.	Фтизиатрические участки специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерские пункты; территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому	заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,15 0,22 0,30
3.	Станции (отделения) скорой медицинской помощи; отделения плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации)	старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад <*>; водители, состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных	

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
		бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах <*>; главный врач «Скорой медицинской помощи» и его заместитель <*> при условии непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в качестве врачей выездных бригад от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	   0,16 0,32 0,48
4.	Хосписы, отделения паллиативной медицинской помощи	заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал при непрерывной работе от 3 до 5 лет свыше 5 лет	  0,16 0,20
5.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1-4 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения от 3 до 5 лет свыше 5 лет	   0,08 0,12

Примечание к пункту 4.6:

В тех случаях, когда надбавка, предусмотренная пунктами 1-4 не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 5 настоящей таблицы.

\* За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, распространяется надбавка, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, подстанциями

скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, распространяется надбавка, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

В других случаях по указанным должностям (профессиям) распространяется надбавка, предусмотренная пунктом 5 настоящей таблицы.

Порядок исчисления непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.7. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,08;

от 5 до 10 лет - 0,12;

от 10 до 15 лет - 0,16;

свыше 15 лет - 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому), надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. При определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для заведующих отделениями, врачей, среднего медицинского персонала дома (отделения) сестринского ухода; заведующих отделениями, врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и отделений паллиативной медицинской помощи - 0,32;

для заведующих отделением (участком), врачей, среднего медицинского персонала фтизиатрических участков специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерских пунктов; территориальных терапевтических и педиатрических

участков в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинетов врачей общей практики (семейных врачей); пунктов (отделений) медицинской помощи на дому - 0,44;

для старших врачей; врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад; водителей, состоящих в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад, главного врача «Скорой медицинской помощи» и его заместителя станций (отделений) скорой медицинской помощи; отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации) - 0,64;

для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения - 0,24.

4.9. В системе оплаты труда работников учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением, утвержденным Управлением здравоохранения г. Таганрога.

4.9.1. При определении показателей и условий премирования рекомендуется учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9.3. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением здравоохранения г. Таганрога.

4.9.4. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства исходя из возможностей областного бюджета. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предусмотренных средств на финансовый год за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

4.10. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей (трактористам);

4.11.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в муниципальных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 10:

Таблица № 10

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Муниципальные учреждения здравоохранения	
	Медицинские (фармацевтические) работники	Педагогические работники
Второй	до 0,10	до 0,05
Первой	до 0,15	до 0,10
Высшей	до 0,20	до 0,20

Специалистам и руководителям структурных подразделений учреждений из числа медицинских (фармацевтических) и педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работникам присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

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

Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.11.1.1. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификацию определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

4.11.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 12 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» - до 20 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 12 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 7 процентов должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук

надбавка устанавливается – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11.3. Надбавку за классность водителям автомобилей (трактористам) устанавливают трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере до 23 процентов, 2-й класс - в размере до 9 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

## **5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице № 11 составляет:

Таблица № 11

Размер должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	Первая	I	18173
2.	Вторая	II	17347
3.	Третья	III	16518
4.	Четвертая	IV	15768
5.	Пятая	V	15019
6.	Шестая	вне группы	13032

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего Положения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление

сестринской деятельностью») устанавливается на 20-40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Руководителям учреждений, их заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории - до 0,15;

высшей квалификационной категории – до 0,20.

Врачам - руководителям учреждений и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителям (со средним медицинским образованием): хосписа, больницы (дома) сестринского ухода - квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Руководителям учреждений или заместителям руководителей с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителей учреждений, их заместителей из числа медицинских и педагогических работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителям учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в размере до 6 за

календарный год. Размеры предельной кратности руководителя учреждения (филиала) определяются в соответствии с таблицей № 12:

Таблица № 12

Размеры предельной кратности руководителя учреждения (филиала)

Среднесписочная численность (работников списочного состава), человек	Предельная кратность
100 и менее	до 3,0
от 101 по 250	до 3,5
от 251 по 500	до 4,0
от 501 по 750	до 5,0
от 751 по 1000	до 5,5
свыше 1000	до 6,0

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения является обязательным для включения в трудовой договор. Порядок определения величины среднемесячного дохода определяет Управление здравоохранения г. Таганрога.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя учреждения (по основной должности и выполняемой работе по специальности в соответствии с пунктом 5.8 настоящего раздела) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения размер выплат стимулирующего характера уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных и других лечебно – профилактических учреждений , имеющих круглосуточный стационар:

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице №13:

Таблица № 13

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

6.1.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей родильных домов, перинатальных центров, центров охраны здоровья семьи и репродукции приведены в таблице №14:

Таблица № 14

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей родильных домов, перинатальных центров, центров охраны здоровья семьи и репродукции

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

Примечания к подпункту 6.1.

1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое число коек в дневных стационарах.

2. Больничные и другие лечебно – профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико - диагностические) центры, больницы скорой медицинской помощи, относятся на 1 группу выше по сравнению с группой определенной в соответствии с подпунктом 6.1.1.

3. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно – поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным подпунктом 6.1.2 настоящего пункта, относятся

по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на 1 группу.

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания приведены в таблице №15:

Таблица № 15

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания

Группа по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
I	301 и более
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

Примечания к пункту 6.2:

1. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей – врачей, врачей – руководителей структурных подразделений, врачей - специалистов, врачей – интернов, зубных врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

2. Консультативно-диагностические центры города относятся ко второй группе по оплате труда руководителей.

6.3. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда профессий рабочих муниципальных учреждений):

- профессор, доктор наук, «народный врач» - 10,0;
- доцент, кандидат наук, «заслуженный врач» - 8,0;
- лица, не имеющие ученой степени, - 5,0.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей - специалистов, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

6.4. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их

согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время - с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.5. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

6.6. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Управлением здравоохранения г. Таганрога.

6.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается постановлением Администрации города Таганрога.

6.8. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах нормы рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут вводиться «дежурства на дому». Дежурства за пределами нормы рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время - с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.9. Работникам учреждений здравоохранения, финансируемых из средств обязательного медицинского страхования (ОМС), оплата труда производится в пределах установленного норматива средств на оплату труда, сформированного для каждого учреждения с учетом объемов оказания медицинской помощи.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждений здравоохранения, финансируемых из средств ОМС определяются Положением об оплате труда медицинских работников, работающих в системе ОМС, которое каждое учреждение здравоохранения разрабатывает самостоятельно с учетом специфики деятельности, утверждается руководителем учреждения здравоохранения с учетом мнения профсоюзного или иного выборного органа и согласовывается с Управлением здравоохранения г. Таганрога. Положение является неотъемлемой частью локального нормативного акта учреждения здравоохранения, регулирующего оплату труда работников.

6.10. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением здравоохранения самостоятельно, утверждается руководителем учреждения здравоохранения с учетом мнения профсоюзного или иного выборного органа и согласовывается с Управлением здравоохранения г. Таганрога. Положение является неотъемлемой частью локального нормативного акта учреждения здравоохранения, регулирующего оплату труда работников.

6.11. Работникам подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, отделений, лабораторий, кабинетов зубопротезирования, врачебной косметики, врачам, привлекаемым к проведению медицинских осмотров и освидетельствований, а также медицинским работникам, привлекаемым к обслуживанию спортивных соревнований и сборов, оплата труда производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения здравоохранения.

6.12. Локальными нормативными актами муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога определяются (далее – нормативный акт учреждения):

размеры должностных окладов и ставок заработной платы (далее - оклады и ставки соответственно) работников муниципального учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в муниципальном учреждении;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим Положением.

6.13. Система оплаты труда в муниципальном учреждении утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного или иного выборного органа учреждения и согласовывается с Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Перечень должностей  
административно-управленческого и вспомогательного персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (главный врач, директор, начальник);
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- директор (начальник, заведующий) филиала (отделения) (кроме врачей - руководителей филиала (отделения), не имеющих лицевого счета);
- заместитель руководителя структурного подразделения;
- главная медицинская сестра (акушерка);
- главный (администратор, диспетчер, инженер, механик, специалист по защите информации, фельдшер, экономист, энергетик);
- заведующая машинописным бюро;
- заведующий архивом;
- заведующий библиотекой;
- заведующий камерой хранения;
- заведующий канцелярией;
- заведующий мастерской (службой);
- заведующий общежитием;
- заведующий прачечной;
- заведующий производством (шеф-повар);
- заведующий складом;
- заведующий столовой;
- заведующий хозяйством;
- мастер (включая старшего);
- начальник (директор, заведующий, руководитель) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников - руководителей структурных подразделений);
- заместитель начальника (директора, заведующего, руководителя) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников - заместителей начальника);
- руководитель (заведующий) группы (сектора) (кроме медицинских и фармацевтических работников - руководителей структурных подразделений).

2. К вспомогательному персоналу относятся работники муниципального учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных работ, доставка документов, обслуживание

компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (работы по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), инженерно-техническое обслуживание, иные работы по обслуживанию персонала, включая (дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, буфетчицу и других), выполнение финансово - экономических работ, работ по ведению бухгалтерского и кадрового учета и отчетности, правового характера и др.

3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципального учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель при принятии нормативного локального акта учитывает мнение представительного органа работников.