

Возьмемся за руки, друзья,
Чтоб не пропасть поодиночке!

	СЕВЕРНЫЙ ЛУЧ	№ 29 (3375)	
22 июля 2011 г. пятница	E-mail: gsl@prgsl.info http://prgsl.info	СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК I	
Общественно-политическая газета			

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПУРОВСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Главы района

от 13 июля 2011 г. № 325-ПГ г. Тарко-Сале
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ РАЙОНА ОТ 16 ОКТЯБРЯ 2009 ГОДА № 253
В соответствии с решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 9 июня 2011 года № 54 «О внесении изменений в решение Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 7 декабря 2010 года № 13 «О бюджете Пуровского района на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов» (с изменениями от 24 февраля 2011 года, 24 марта 2011 года)

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в муниципальную целевую программу «Социальное развитие села в муниципальном образовании Пуровский район» на 2008-2012 годы (далее – Программа), утвержденную постановлением Главы района от 16 октября 2009 года № 253 (с изменениями от 25 ноября 2009 года № 306, от 18 декабря 2009 года № 327, от 15 февраля 2010 года № 31-ПГ, от 7 июня 2010 года № 146-ПГ, от 23 июня 2010 года № 165-ПГ, от 10 мая 2011 года № 237-ПГ), следующие изменения:

1.1. В пункте 11 паспорта Программы «Объемы и источники финансирования» слова «составляет 11 744 924 рубля» заменить словами «составляет 16 070 924 рубля», слова «2011 год – 1 545 000 рублей» заменить словами «2011 год – 5 871 000 рублей».

1.2. В абзаце 2 раздела 2 Программы «Объемы и источники финансовых затрат» слова «составляет 11 744 924 рубля» заменить словами «составляет 16 070 924 рубля», слова «2011 год – 1 545 000 рублей» заменить словами «2011 год – 5 871 000 рублей».

2. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам муниципального хозяйства Е.Н. Мезенцева.

И.п. Главы района Н.А. ФАМБУЛОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Главы района

от 13 июля 2011 г. № 328-ПГ г. Тарко-Сале
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ТАРКОСАЛИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
В целях внедрения новых механизмов совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница», стимулирования повышения качества медицинских услуг

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе

оплаты труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница».

2. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница» в размере 2 343 (две тысячи триста сорок три) рубля.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2011 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам социального развития И.В. Заложук.

И.п. Главы района Н.А. ФАМБУЛОВА

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы района
от 13 июля 2011 г. № 328-ПГ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУ «ТАРКОСАЛИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

I. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница» (далее МУ «Таркосалинская ЦРБ», учреждение здравоохранения), финансируемого за счёт средств местного бюджета (далее - Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее - РФ), Федерального закона от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 января 2011 года № 50-П «Об отраслевой системе оплаты труда работников окружных государственных учреждений здравоохранения» и других правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МУ «Таркосалинская ЦРБ», а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством РФ, автономного округа и органов местного самоуправления.

Профессиональные квалификационные группы должностей определяются в соответствии со следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий работников»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Руководителю МУ «Таркосалинская ЦРБ» доплаты, надбавки и премии устанавливаются распоряжением Главы района.

Оплата труда работников по совместительству, при совмещении профессий (должностей) без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сделанных расценок, с учетом доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых настоящим Положением.

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

Изменение размера базовой единицы устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район, а также в соответствии с положениями и параметрами индексации, установленными для планирования бюджетных ассигнований на соответствующий год.

II. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- система оплаты труда (далее СОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с установленными коэффициентами;

- базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников МУ «Таркосалинская ЦРБ»;

- базовый коэффициент (коэффициент образования) - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения начального оклада;

- начальный оклад - величина, характеризующая зависимость величины должностного оклада от уровня образования;

- должностной коэффициент (коэффициент должности) - отно-

сительная величина, зависящая от должности работника и применяемая для определения начального должностного оклада;

- начальный должностной оклад - величина, характеризующая зависимость величины должностного оклада от уровня образования и должности работника;

- повышающий коэффициент - (коэффициенты квалификации (наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания); коэффициент стажа, коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления; коэффициент условий труда) - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- выплаты компенсационного характера - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное время, с разделением смены на части, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение разъездного характера работы и др.);

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

- фонд оплаты труда - фонд, сформированный на оплату труда, с учетом всех выплат, предусмотренных настоящим Положением, законодательством РФ, автономного округа и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления;

- фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, включающая в себя стимулирующие надбавки и доплаты компенсационного характера, носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ;

- надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к окладам, определяющие качество и результаты труда, направленные на поощрение за выполненную работу, носящие постоянный или временный характер.

III. Порядок и условия формирования должностных окладов

3.1. Размер начального оклада устанавливается следующим образом:

$Но = Б \times Кб,$

где:

Но - размер начального оклада работника;

Б - величина базовой единицы;

Кб - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника).

Значения базового коэффициента (коэффициент уровня образования работника) приведены в таблице 1.

Таблица 1

Величина базового коэффициента в зависимости от уровня образования (Кб)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента		
	руководители	специалисты	служащие; рабочие
Высшее профессиональное образование	2,59	2,59	2,59
Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование <*>	1,67	1,67	1,67
Начальное профессиональное образование <***>	1,11	1,11	1,11
Среднее (полное) общее образование <****>		1,04	1,04
Основное общее образование		1,00	1,00

<*> Неполное высшее образование - после третьего курса вуза; среднее профессиональное образование - техникум (училище); колледж.

<***> Документ об образовании профессионально-технического училища; профессионального училища; профессионального лицея;

центра непрерывного профессионального образования; учебно-курсового комбината (пункта), учебно-производственного центра, технической школы; профессионального лицея; центра непрерывного профессионального образования; учебно-курсового комбината (пункта), учебно-производственного центра, технической шко-

лы; вечернего (сменного) учреждения начального профессионального образования, осуществляющего реализацию образовательных программ переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов, а также подготовки рабочих и специалистов соответствующего уровня квалификации по ускоренной форме обучения.

<***> Аттестат (документ о среднем (полном) общем образовании).

При расчете заработной платы применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

Для руководителей и специалистов из числа среднего медицинского или фармацевтического персонала, имеющих высшее медицинское или фармацевтическое образование, занимающих должности в соответствии с утвержденной номенклатурой специальностей в сфере здравоохранения, устанавливается коэффициент образования, соответствующий высшему образованию - 2,59. Для работников с высшим медицинским или фармацевтическим образованием, занимающих другие должности, применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

В случае если занимаемая должность не требует высшего (пол-

ного или неполного) профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий среднему профессиональному образованию.

В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее специальное или высшее), устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Размер коэффициента образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, определяется постоянно действующей тарификационной комиссией учреждения здравоохранения.

3.2. Размер начального должностного оклада определяется в следующем порядке:

$$НДо = Но \times Кд,$$

где:

НДо - размер начального должностного оклада работника;

Но - размер начального оклада работника;

Кд - должностной коэффициент.

Значения должностного коэффициента для медицинского персонала приведены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

Значения должностного коэффициента

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного коэффициента	
			минимальное значение	максимальное значение
1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	младший медицинский персонал		
1.1	Первый квалификационный уровень	санитарка	1,000	1,218
1.2		младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	1,218	1,235
2	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	средний медицинский персонал		
2.1	Первый квалификационный уровень	медицинский регистратор; медицинский дезинфектор	1,000	1,035
2.2		медицинский статистик;	1,025	1,125
2.3		инструктор по лечебной физкультуре;		
2.4	Второй квалификационный уровень	лаборант; рентгенолаборант; помощник врача-эпидемиолога;	1,125	1,225
2.5		медицинская сестра; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездной бригаде;	1,210	

2.6	Третий квалификационный уровень	зубной техник медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра приемного отделения (покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра участковая	1,210	1,235
2.7	Четвертый квалификационный уровень	фельдшер; акушерка; фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник)	1,215	1,235
2.8		медицинская сестра: анестезист, операционная, процедурной, перевязочной	1,220	1,330
2.9		зубной врач	1,330	
2.10	Пятый квалификационный уровень	старшие: фельдшер, акушерка, медицинская сестра (неполное высшее образование; среднее профессиональное образование)	1,335	
		старшие: фельдшер, акушерка, медицинская сестра (высшее профессиональное образование)	1,035	
3	Профессиональная квалификационная группа “Врачи и провизоры”	врачебный персонал		
3.1	Первый квалификационный уровень	врач-интерн	0,860	
3.2		врач-стажер	0,945	
3.3	Второй квалификационный уровень	врач-специалист, кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням	1,000	1,035
3.4	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных отделений лечебно-профилактических учреждений, кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню. Врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи-фтизиатры участковые	1,085	1,115
3.5	Четвертый квалификационный уровень	врач-специалист хирургического профиля всех наименований, оперирующий больных в стационаре лечебно-профилактического учреждения.	1,181	1,205

Примечание к таблице 2.
Пункт 2.6 распространяется на медицинских сестер приемных отделений больничных учреждений.
Пункт 3.5 (часть первая) распространяется на:
оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:
акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности);
гинекологическое;
оперблок;
отоларингологическое;
родовое (родильное);
травматологическое (в том числе травмы кисти);
травмотолого-ортопедическое;

урологическое (в том числе пересадка почки);
хирургическое;
врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений;
врачей-патологоанатомов;
врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд один раз в два года;
на 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.

Значение должностного коэффициента по должностям руководителей - главный врач, директор, заведующий, начальник; заместитель руководителя; главный бухгалтер, главный экономист и главная медицинская сестра, заведующий молочной кухней, заведующий аптечным учреждением, составляет - 1,0.

Руководителям структурных подразделений учреждения здравоохранения (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов) из числа

медицинского персонала должностной коэффициент устанавливается при условии выполнения указанной категорией руководителей работы по специальности врача соответствующей специализации, провизора, фельдшера и т.д. Выполнение этой работы должно быть отражено в должностной инструкции работника и определен плановый объем выполняемой работы (количество исследований, посещений, обслуживаемых коек и т.д.).

Таблица 3

Персонал аптечных учреждений

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного коэффициента	
			минимальное значение	максимальное значение
1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	младший медицинский персонал		
1.1	Первый квалификационный уровень	санитарка	1,000	1,108
2	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	средний медицинский персонал		
2.1	Третий квалификационный уровень	фармацевт	1,110	
3	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	врачебный персонал		
3.1	Первый квалификационный уровень	Провизор-стажер	0,945	
3.2	Второй квалификационный уровень	провизор	1,000	1,035
3.3	Четвертый квалификационный уровень	Заведующая аптекой - провизор	1,085	1,115

3.3. Размер должностного коэффициента для формирования начальных должностных окладов немедицинского персонала определяется путем соотнесения с соответствующим разрядом, установленным на основании тарифно-квалификационных характеристик в соответствии с таблицей 4.

лennem на основании тарифно-квалификационных характеристик в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Шкала соответствия разрядов и должностных коэффициентов для формирования начальных должностных окладов немедицинского персонала

Разряды	Основное общее образование	Среднее (полное) общее образование	Начальное профессиональное образование	Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1	1,18	1,00	0,96	-	-
2	1,23	1,18	1,18	-	-
3	1,33	1,28	1,23	-	-
4	1,41	1,33	1,33	0,81	-
5	1,59	1,44	1,41	0,90	-
6	1,63	1,59	1,52	0,99	0,64
7	-	1,63	1,63	1,08	0,70
8	-	-	1,79	1,19	0,77
9	-	-	1,85	1,30	0,89
10	-	-	1,95	1,42	0,98
11	-	-	-	1,55	1,00

12	-	-	-	-	1,08
13	-	-	-	-	1,18
14	-	-	-	-	1,28
15	-	-	-	-	1,39
16	-	-	-	-	1,50
17	-	-	-	-	1,61
18	-	-	-	-	1,74

Начальные оклады немедицинского персонала, определенные в установленном порядке, являются гарантиями минимального уровня оплаты труда служащих и рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Разряды оплаты труда немедицинского персонала определяются по результатам тарификации в соответствии с требованиями общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих по видам производств и работ.

Перечень должностей по категориям работников учреждения здравоохранения для формирования штатного расписания и определения должностных коэффициентов для формирования начальных должностных окладов немедицинского персонала (профессии рабочих, служащих, специалистов) определен в приложении № 6 к настоящему Положению.

Порядок определения базового и должностного окладов немедицинского персонала устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.4. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов базовые оклады (ставки) по сравнению с базовыми окладами (ставками), установленными для работников учреждений здравоохранения в городских условиях.

IV. Повышающие коэффициенты

4.1. Работникам учреждения здравоохранения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1. Коэффициенты квалификации (наличие квалификационной категории; ученой степени; почетного звания) - (Ккв1; Ккв2; Ккв3);
2. Коэффициент стажа (Кст.);
3. Коэффициент условий труда (Кус.т.);
4. Коэффициент масштаба управления (Км/у);
5. Коэффициент уровня управления (Ку/у).

4.2. Базовый оклад формируется путем добавления к начальному должностному окладу коэффициентов за квалификацию.

Коэффициенты квалификации:
- повышения за наличие квалификационной категории (Ккв1);
- повышения за наличие ученой степени, почетного звания (Ккв2; Ккв3);

Все указанные повышения за квалификацию рассчитываются как произведение начального должностного оклада на соответствующие коэффициенты (за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания):

$Bo = HDo + HDo \times (Kkv1 + Kkv2 + Kkv3)$,

где:

Bo - размер базового оклада;

HDo - размер начального должностного оклада работника;

Ккв1 - коэффициент за наличие квалификационной категории;

Ккв2 - коэффициент за наличие ученой степени;

Ккв3 - коэффициент за наличие почетного звания.

Значения коэффициента за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания приведены в таблицах 6, 7 и 8 соответственно.

Таблица 6

Значения коэффициента за наличие квалификационной категории

Высшая категория	0,20
Первая категория	0,15
Вторая категория	0,10

Таблица 7

Значения коэффициента за наличие ученой степени

Доктор наук	0,50
Кандидат наук	0,40

Таблица 8

Значения коэффициента на наличие почетного звания

"Народный..."	0,50
"Заслуженный..."	0,40

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Врачу-руководителю учреждения здравоохранения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», а также по клинической специальности в течение первых пяти лет работы на руководящих должностях.

Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптечных учрежде-

ний (аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав учреждений здравоохранения) квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Главной медицинской сестре, а также руководителям (со средним медицинским образованием) квалификационная категория учитывается по специальностям:

- организация сестринского дела;
- лечебное дело;
- акушерское дело;
- стоматология ортопедическая (по профилю отделения);
- сестринское дело;

- сестринское дело в педиатрии;
- операционное дело (по профилю отделения);
- анестезиология и реаниматология (по профилю отделения);
- функциональная диагностика (по профилю отделения);
- физиотерапия (по профилю отделения);
- диетология (по профилю отделения).

Квалификационная категория по специальности «Управление сестринской деятельностью» учитывается следующим специалистам с высшим медицинским образованием по специальности «Сестринское дело»:

руководитель учреждения здравоохранения: директор (заведующий, начальник) (больницы); молочной кухни; заместитель главного врача (директора, заведующего, начальника) по работе с сестринским персоналом; главная медицинская сестра (акушерка);

руководитель структурного подразделения учреждения здравоохранения: заведующий (начальник) отделением сестринского ухода, медико-социальной помощи; заведующий организационно-методическим отделом (кабинетом); заведующий отделом (кабинетом) медицинской статистики; руководитель и специалист центра профилактики, центров по гипертонической болезни, специализированных школ (астмашкол, диабета и др.), действующих на функциональной основе;

специалист центра (отделения) общей врачебной практики; менеджер по организации внебюджетной деятельности.

Оклады устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения здравоохранения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

Порядок получения и срок действия квалификационной категории определяется положением о порядке получения квалификационных категорий специалистами, работающими в МУ «Таркосалинская ЦРБ» утвержденным приказом руководителя учреждения.

Кoeffициенты за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются пропорционально объему работы по занимаемой должности (1; 0,75; 0,5; 0,25 ставки).

4.3. Выплаты по повышающим коэффициентам (коэффициент стажа (Кст.); коэффициент условий труда (Кус.т.)), определяются к базовому окладу работника (базовому окладу специалиста, работающего на селе).

4.4. Коэффициент стажа за продолжительность непрерывной работы (Кст.).

Коэффициент стажа отражает продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, определяемую в соответствии с данным Положением.

4.4.1.1. Коэффициент стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении здравоохранения устанавливается в виде повышающих коэффициентов за стаж в следующих максимальных размерах:

В размере 0,30 базового оклада за первые три года и по 0,25 базового оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,80 базового оклада:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделения скорой и неотложной медицинской помощи.

4.4.1.2. В размере 0,30 базового оклада за первые три года и по 0,15 базового оклада - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,60 базового оклада:

- врачам и среднему медицинскому персоналу, расположенных в сельской местности амбулаторий;

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачам-фтизиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на

фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачам-психиатрам, психиатрам-наркологам и среднему медицинскому персоналу психиатрических и психоневрологических учреждений (подразделений), работающим на участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

4.4.1.3. В размере 0,20 базового оклада за первые три года и 0,10 базового оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,30 базового оклада:

- всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.2 Положения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, повышающие коэффициенты применяются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Медицинским работникам коэффициент стажа по должности, определен в порядке совместительства, устанавливается лишь в тех случаях, когда выполнение указанной работы по другой штатной должности оформлено приказом по учреждению здравоохранения.

4.4.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление коэффициента стажа.

4.4.2.1. В стаж работы засчитывается:

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1 - 4.4.1.2 Положения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях здравоохранения, подразделениях и должностях, дающее право на установление коэффициента стажа за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,60 базового оклада и до 0,80 базового оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

Работникам, предусмотренным подпунктом 4.4.1.3 Положения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госназнадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами, действовавшими в период выполнения указанной работы;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских пунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление коэффициента стажа:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4.4.3. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.4.3.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования РФ и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществля-

ющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.4.3.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях РФ за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находящихся за границей вместе с работником.

4.4.3.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4.3.4. не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.4.3.5. не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения.

4.4.3.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.4.3.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком

в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.4.3.1 - 4.4.3.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установления коэффициента стажа за продолжительность работы, не включаются.

4.4.3.8. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

4.5. Коэффициент условий труда (Кус.т.).

4.5.1. Коэффициент условий труда устанавливается работникам

учреждений, подразделений здравоохранения, работа в которых связана с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, при соблюдении специального санитарного режима работы, в определенных условиях выполнения трудовых функций, за опасность, связанную и инфицированием особо опасных инфекций, и за работу в специфических условиях труда.

4.5.2. Коэффициент условий труда устанавливается в соответствии с приложением № 2 «Перечень по МУ «Таркосалинская ЦРБ» подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на применение коэффициента условий труда в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда» (далее - Перечень) и приложением № 7 «Перечень должностей рабочих и служащих МУ «Таркосалинская центральная районная больница», занятых на работах с тяжелыми условиями труда, которым устанавливается коэффициент условий труда от 0,12 до 0,24» к настоящему Положению.

4.6. Коэффициент масштаба управления (Км/у).

Коэффициент масштаба управления - объемный показатель деятельности учреждения здравоохранения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением (подразделением учреждения) здравоохранения.

Коэффициент масштаба управления соответствует мощности учреждения здравоохранения.

Таблица 9

Коэффициенты масштаба управления

Группа по оплате труда	Руководители учреждений здравоохранения (главный врач; директор; начальник)	Заместители руководителя учреждения из числа медицинского персонала; заведующий аптечным учреждением; заведующий молочной кухней	Главный бухгалтер, главный экономист, заместители руководителя учреждения из числа немедицинского персонала (включая директора на правах заместителя руководителя учреждения)	Главная медицинская сестра, директор больницы сестринского ухода (хосписа)
1	0,80	0,70	0,70	0,70
2	0,60	0,50	0,50	0,50
3	0,50	0,40	0,40	0,40
4	0,40	0,25	0,25	0,25
5	0,20	0,10	0,10	0,10

$AKм/у = Bо \times Kм/у$,
где:

AKм/у - абсолютный размер повышения по данному основанию;
Bo - размер базового оклада (для специалистов, работающих в сельской местности, определяется с учетом повышения за работу на селе);

Kм/у - коэффициент масштаба управления, установленный таблицей 9 настоящего Положения.

4.7. Коэффициент уровня управления (Ку/у).

Коэффициент уровня управления - относительная величина, характеризующая дифференциацию работников категории «руководители» в зависимости от объема руководящих полномочий.

К должностям руководителей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» относятся:

1. Руководители учреждений здравоохранения:
- главный врач.
 2. Заместители:
- заместитель главного врача (заведующего);
- главные специалисты: главный бухгалтер, главный экономист, главная медицинская сестра.
 3. Руководители структурных подразделений учреждений (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов и др.):
- главный врач
- заведующий.
Старшие: фельдшер, акушерка, медсестра не относятся к категории руководителей. В соответствии с «Номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения» они относятся к категории специалистов.
- Коэффициент уровня управления оценивает уровень управления - должность, занимаемую руководителем в системе управления учреждением здравоохранения. Для этой цели выделяются три уровня управления с подуровнями (таблица 10).

Коэффициенты уровня управления

Уровень	Подуровни	Значение коэффициента
Уровень 1 – руководители учреждений	Главный врач (заведующий,)	0,5
Уровень 2 – заместители руководителей	1-й подуровень: - заместитель руководителя учреждения по медицинской части (начмед); - другие заместители руководителя учреждения из числа медицинского персонала; главный бухгалтер; главный экономист; заместители руководителя учреждения из числа немедицинского персонала (включая директора на правах заместителя руководителя учреждения); главные специалисты с высшим профессиональным образованием: главная медицинская сестра.	0,4 0,4-0,25
	2-й подуровень: - заместитель главного бухгалтера; главные специалисты со средним профессиональным образованием: главная медицинская сестра.	0,4-0,2
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	1-й подуровень: - специалисты с высшим медицинским образованием – руководители отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов и др. при наличии в подразделении 7 и более должностей	0,3
	2-й подуровень: - специалисты с высшим медицинским образованием – руководители отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов и др. при наличии в подразделении до 7 должностей	0,25
	3-й подуровень: - средние медицинские и фармацевтические работники – руководители учреждений здравоохранения и их структурных подразделений (кроме медицинского технолога; старших: фельдшера, медицинской сестры)- при наличии в подразделении 7 и более должностей подчиненных им работников.	0,20 - 0,10

При определении коэффициента уровня управления в соответствии с таблицей 10 показатель «до» рассматривается как включительно, а дробная часть показателя (количество штатных единиц) не учитывается.

В указанном порядке (подуровень 3) производится оплата труда старших медицинских сестер и старших акушерок, вводимых вместо должностей главных медицинских сестер в штат учреждения здравоохранения, в том числе действующих на правах структурных подразделений в составе учреждения здравоохранения.

При определении количества должностей, находящихся в подчинении руководителей 3 уровня из числа врачебного персонала, учитываются только врачебные должности и должности специалистов с высшим образованием.

Абсолютный размер по Ку/у исчисляется по формуле:

$$AKy/y = Bo \times Ky/y,$$

где:

AKy/y - абсолютный размер повышения по данному основанию;

Bo - размер базового оклада (для специалистов, работающих в сельской местности, определяется с учетом повышения за работу на селе);

Ky/y - коэффициент уровня управления, установленный в таблице 10.

4.10. Изменение коэффициентов и размеров окладов.

Изменение размеров коэффициентов производится по следующим основаниям и срокам:

- коэффициента должности - согласно дате приказа по учреждению о назначении на должность;

- коэффициента образования - со дня выдачи документов о соответствующем уровне образования;

- коэффициента за наличие почетного звания, при присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» - со дня присвоения почетного звания;

- коэффициента за наличие квалификационной категории, при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- коэффициента за наличие ученой степени, при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу со дня его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу со дня принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

- коэффициента стажа, при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие непрерывный стаж находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж;

- коэффициента условий труда - со дня утверждения перечня работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном

учреждении, подразделении и должности, устанавливается коэффициент специфики и (или) коэффициент условий труда;

- коэффициента масштаба и уровня управления - согласно дате приказа по учреждению о назначении на должность.

V. Фонд надбавок и доплат

Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать особый персональный вклад работника учреждения здравоохранения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Фонд надбавок и доплат включает в себя следующие виды выплат:

централизованная бухгалтерия и административно-управленческий персонал

- выплаты компенсационного характера - 10%

- выплаты стимулирующего характера - 90%

остальные подразделения МУ «Таркосалинская центральная районная больница»

- выплаты компенсационного характера - 70%

- выплаты стимулирующего характера - 30%

5.1. Выплаты компенсационного характера (Приложение № 5):

5.1.1. Выплаты компенсационного характера производятся работникам 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).

5.1.2. Выплаты компенсационного характера для работников учреждений здравоохранения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.1.3. Водителям, состоящим в штате учреждения здравоохранения, могут устанавливаться доплаты:

- за классность (при наличии удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств):

за 2 класс - 0,10 начального должностного оклада;

за 1 класс - 0,25 начального должностного оклада;

- за отсутствие ремонтной базы, санитарное содержание автомобиля, обслуживание двух и более автомобилей, в размере, не превышающем 0,60 начального должностного оклада.

5.1.4. Штатным заместителям доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не производятся, так как в функциональные обязанности заместителя включается обязанность замещения временно отсутствующего руководителя. При отсутствии штатного заместителя, работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего руководителя, назначенного приказом руководителя учреждения здравоохранения, производится доплата в виде разницы в должностных окладах. В этом случае доплата производится за весь период исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя.

Работа руководителей и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты заместителям определяется приказом по учреждению здравоохранения, руководителю учреждения - распоряжением Главы района.

5.1.5. Врачам (провизорам) - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям - врачам (провизорам) разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 0,25 должностного оклада провизора, врача соответствующей специальности, и вне рабочего времени до 0,5 должностного оклада провизора, врача соответствующей специальности.

5.1.6. Порядок оформления и выполнение дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, по расширению зоны обслуживания и увеличению объема работы, определяется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ.

5.1.7. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания фиксируются в коллективных договорах. Доплаты устанавливаются работнику по приказу руководителя учреждения здравоохранения.

Размеры доплат зависят от объема работы. При совмещении профессий (должностей) на выплату доплаты используется фонд

заработной платы совмещаемой профессии (должности) или экономия фонда заработной платы по учреждению здравоохранения в целом.

5.1.8. Выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по своей же профессии, осуществляется при условии, если такая дополнительная работа не ведет к ухудшению основной работы.

5.1.9. Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, либо в функциональных обязанностях работника, либо поручается работнику в связи с недостаточной загруженностью и с внесенным изменением в должностную инструкцию. Об изменениях, дополнениях, вносимых в должностную инструкцию, работник должен быть предупрежден письменно за два месяца, предшествующих этим изменениям или дополнениям к нагрузке.

5.1.10. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» для медицинских (врачи, средний и младший медицинский персонал) и фармацевтических работников продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала учреждения, где имеется их недостаток, в том числе в период летних массовых отпусков - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Для медицинских и фармацевтических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

1) литературная работа, в том числе работа по редактированию и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

2) проведение медицинской и иной экспертизы с разовой оплатой;

3) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

4) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

5) дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение работ, указанных в подпунктах 2 - 3 допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.1.11. Оплата труда работников учреждения (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов) зубопротезирования, врачебной косметики, врачей, привлекаемых к проведению медицинских осмотров и освидетельствований, производится в соответствии с положением, утвержденным руководителем учреждения по прейскуранту цен, утвержденному в установленном порядке.

5.1.12. Медицинским и другим работникам учреждения здравоохранения, непосредственно занятым в очаге заболевания тяжелым острым респираторным синдромом, включая командированных, выплачивается средний заработок по основному месту работы и суточные за каждый день пребывания в очаге в двойном размере.

5.1.13. За руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся, высших и средних учебных заведений, а также руководство врачами-интернами устанавливается дополнительная оплата в размере от 0,1 до 0,3 должностного оклада. Размер оплаты зависит от количества студентов и устанавливается локальным нормативным актом МУ «Таркосалинская центральная районная больница».

5.1.14. Работникам учреждения здравоохранения доплата за работу в ночное время производится в размере 0,5 часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи отделений экстренной и планово-консультативной медицинской помощи и санитарной авиации доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере полной часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией работников здравоохранения МУ «Таркосалинская центральная районная больница».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.15. Работникам учреждения здравоохранения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяются руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с профсоюзной организацией работников здравоохранения МУ «Таркосалинская центральная районная больница».

5.1.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производится работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.1.17. За выполнение разъездного характера работы по обеспечению медицинского обслуживания коренного кочующего (тундрового) населения выплаты компенсационного характера в размере 1,3 базового оклада устанавливаются следующему персоналу учреждений здравоохранения:

- врачам передвижных медицинских отрядов;
- фельдшерам и рентгенолаборантам передвижных медицинских отрядов; фельдшерам фельдшерских пунктов; фельдшерам и акушеркам фельдшерско-акушерских пунктов;
- медицинским сестрам передвижных медицинских отрядов, фельдшерских пунктов, фельдшерско-акушерских пунктов.

Персоналу передвижных медицинских отрядов коэффициент устанавливается на период выполнения разъездной работы по осуществлению медицинского обслуживания кочующего (тундрового) населения.

5.1.18. Работникам учреждения здравоохранения, у которых при переходе на отраслевую систему оплаты труда снизился уровень заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается корректирующая надбавка к базовому окладу. В случае индексации базового оклада корректирующая надбавка уменьшается на процент индексации.

5.1.19. Работникам централизованной бухгалтерии, у которых при переходе на отраслевую систему оплаты труда снизился уровень заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается корректирующий коэффициент к базовому окладу по категориям должностей (Приложение № 8). В случае индексации базового оклада корректирующий коэффициент уменьшается пропорционально индексации.

5.2. Виды выплат стимулирующего характера:

5.2.1. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- особого режима работы, связанного с выполнением особо важной и срочной работы, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом оценки критериев качества оказанных медицинских услуг, разработанных и утвержденных в МУ «Таркосалинская центральная районная больница».

В качестве критериев для оценки деятельности работников используются показатели, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов учреждения здравоохранения, в оказании качественной медицинской помощи, инициативность работника и др.

Показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

5.2.4. Оценка деятельности работника по критериям с использованием показателей производится на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов и пр. Формат показателя и инструменты оценки устанавливаются учреждением здравоохранения самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании типовых критериев, определенных в приложении № 4 к настоящему Положению.

5.2.5. Учреждение здравоохранения самостоятельно устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда стимулирующих выплат является специфика деятельности учреждения здравоохранения, проведение программы развития учреждения здравоохранения, результаты проведения экспертизы качества медицинской помощи и другое.

5.2.6. Всем работникам учреждения здравоохранения устанавливаются стимулирующие выплаты на определенный срок, но не более одного года. Размер может быть изменен на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа учреждения здравоохранения, а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения определенного вида работ, за которые предусмотрена выплата, при ухудшении показателей в работе или окончании выполнения особо важных или срочных работ.

5.2.7. Премирование работников МУ «Таркосалинская районная больница».

5.2.7.1. Премирование является формой поощрения работников за выполнение плана доведенных (принятых) производственных показателей, личный вклад в общие результаты деятельности организации.

Виды премий и порядок премирования работников учреждения, в том числе по итогам работы, определяется в локальном нормативном правовом акте, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией работников здравоохранения МУ «Таркосалинская центральная районная больница».

5.2.7.2. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными контрактом (таблица 11):

Таблица 11

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя	Критерии оценки деятельности руководителя в баллах
1.	Своевременная выплата заработной платы работникам учреждения	30
2.	Организация процесса оказания своевременной и качественной медицинской помощи	60
3.	Обеспечение взаимодействия со смежными бюджетными структурами (Управление социальной политики, департамент образования, полиция и т.д.)	10
	ИТОГО	100

5.2.7.3. Премирование работников учреждения здравоохранения производится по приказу руководителя учреждения здравоохранения. Конкретный размер премии по итогам работы определяется, исходя из результатов деятельности работника.

Премирование работников учреждения здравоохранения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

VI. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения здравоохранения оказывается материальная помощь к отпуску в размере до двух базовых окладов в год.

6.2. Материальная помощь работникам учреждения здравоохранения может быть оказана по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети, родные братья, сестры, отчим, мачеха) и (или) работника учреждения в соответствии с постановлением Главы муниципального образования Пуровский район от 30.01.2008 № 23 «О социальной поддержке работников учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Пуровского района».

6.3. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения здравоохранения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, за исключением:

- работников, принятых для выполнения разовых работ по договорам гражданско-правового характера, либо принятых на работу на срок до двух месяцев;
- работников, уволенных по пунктам 5 - 11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса РФ;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания.

6.4. Материальная помощь оказывается работнику по решению руководителя учреждения здравоохранения или лица, исполняющего его обязанности, и оформляется приказом по учреждению.

6.5. Материальная помощь руководителю учреждения здравоохранения оказывается на основании распоряжения Главы района.

6.6. Основанием для оказания материальной помощи является письменное заявление работника или члена его семьи (в связи со смертью самого работника).

6.8. Выплата материальной помощи осуществляется за счет экономики фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения здравоохранения.

VII. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения здравоохранения формируется из фонда начальных должностных окладов, фонда повышающих коэффициентов, фонда надбавок и доплат:

$$ФОТ = Фндо + Фк + Фнд,$$

- где:
- ФОТ - фонд оплаты труда учреждения здравоохранения;
- Фндо - фонд начальных должностных окладов учреждения здравоохранения;
- Фк - фонд повышающих коэффициентов учреждения здравоохранения;
- Фнд - фонд надбавок и доплат учреждения здравоохранения.

Объем финансовых средств, по сумме фонда начальных должностных окладов учреждения здравоохранения и фонда повышающих коэффициентов учреждения здравоохранения, определяется в размере до 80% от общего фонда оплаты труда.

7.2. Фонд начальных должностных окладов (Фндо) состоит из начальных должностных окладов в соответствии с тарификационными списками:

$$Фндо = \sum НДо,$$

- где:
- НДо - сумма всех начальных должностных окладов работников учреждения здравоохранения.

Фонд повышающих коэффициентов (Фк) состоит из суммы расходов, необходимых для выплаты следующих повышающих коэффициентов, в соответствии с тарификационными списками:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за стаж непрерывной работы;
- за масштаб управления;
- за уровень управления.

$$Фк = \sum К,$$

где:

Фк - фонд повышающих коэффициентов учреждения здравоохранения;

К - сумма всех выплат по повышающим коэффициентам в соответствии с тарификационными списками работников учреждения здравоохранения.

7.3. Фонд надбавок и доплат (Фнд) определяется:

$$Фнд = В ком. + В стим. (прем),$$

где:

- Фнд - фонд надбавок и доплат;
- В ком. - выплаты компенсационного характера;
- В стим. (прем) - выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование.

7.4. Фонд оплаты труда работников учреждений здравоохранения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

VIII. Порядок проведения тарификации работников учреждения

Порядок проведения тарификации работников МУ «Таркосалинская ЦРБ» определен в приложении № 3 «Порядок проведения тарификации работников МУ «Таркосалинская ЦРБ» к настоящему Положению.

Месячный фонд заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов устанавливается на основании решения тарификационной комиссии приказом руководителя в соответствии с квалификационными характеристиками по должностям работников бюджетной сферы, утвержденными Правительством РФ и Министерством здравоохранения и социального развития РФ. При наличии диапазона должностного коэффициента конкретный должностной коэффициент устанавливается на основании решения тарификационной комиссии.

Состав и положение о тарификационной комиссии утверждает руководитель учреждения здравоохранения.

Квалификационные требования к работникам, номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

Оплата труда руководителя производится с учетом показателей отнесения учреждения здравоохранения к группе по оплате труда руководителей. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководящих работников производится в порядке и по показателям, предусмотренным приложением № 1 «Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей» к настоящему Положению.

Руководитель учреждения здравоохранения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения
«Таркосалинская центральная
районная больница»*

ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Номенклатура учреждений здравоохранения утверждается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Группа по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения устанавливается приказом департамента здравоохранения автономного округа по следующим показателям:

- 1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

Группы 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	до 250

2. При определении величины показателя группы по оплате труда руководителей бюро медицинской статистики и медицинских информационно-аналитических центров учитываются должности самих руководителей, их заместителей, врачей-специалистов и специалистов с высшим немедицинским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений.

2.1. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей-руководителей структурных подразделе-

лений, врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), врачей-интернов, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения «Таркосалинская
центральная районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ ПО МУ «ТАРКОСАЛИНСКАЯ ЦРБ»
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА, В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА ПРИМЕНЕНИЕ
КОЭФФИЦИЕНТА УСЛОВИЙ ТРУДА В СВЯЗИ С ОПАСНЫМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

№ п/п	Наименование должностей, учреждений, подразделений
1	2
1.	Медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается коэффициент условий труда в размере 0,80 от базового оклада по следующим учреждениям и подразделениям
1.1.	Врачи, средний и младший персонал иммунологической лаборатории
1.2.	Врач-инфекционист консультативно-диагностического кабинета профилактики парентеральных инфекций
2.	Медицинским работникам непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи устанавливается коэффициент условий труда по учреждениям и подразделениям, в следующем размере
2.1.	0,75 от базового оклада
2.1.1.	Врачи, средний и младший персонал тубкабинетов поликлиник, больниц, амбулаторий; врачи, средний и младший персонал туберкулезного отделения- стационара
3.	Работникам непосредственно участвующим в оказании психиатрической и наркологической медицинской помощи устанавливается коэффициент условий труда по следующим учреждениям и подразделениям, в размере
3.1.	0,40 от базового оклада
3.1.1.	Заведующий: психиатрическим отделением стационара, диспансерным наркологическим отделением; медицинский психолог; врач-психиатр-нарколог; врач- психиатр; врач- психиатр детский
3.2.	0,50 от базового оклада
3.2.1	Медицинская сестра врача-психиатра-нарколога, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, младшая медсестра по уходу за больными палатная, сестра-хозяйка, санитарка палатная, фельдшер, санитарка диспансерного наркологического отделения и психиатрического отделения- стационара
3.3.	0,60 от базового оклада
3.3.1	Процедурная медицинская сестра диспансерного наркологического отделения и психиатрического отделения- стационара
4.	Медицинским работникам, работа которых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда дает право на установление коэффициента условий труда в размере 0,25 от базового оклада, по следующим учреждениям и подразделениям
4.5.	Врачи, средний и младший персонал патологоанатомической лаборатории
5.	Медицинским работникам, работа которых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда дает право на установление коэффициента

	условий труда в размере 0,15 от базового оклада, по следующим учреждениям и подразделениям
5.1.	Инфекционные отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; кабинеты инфекционных заболеваний
5.2.	Палаты, кабинеты для онкологических больных
5.3.	Отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
5.4.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров
5.5.	Операционные блоки стационаров
5.6.	Отделения (группы, палаты)
5.6.1.	- анестезиологии-реанимации
5.6.2.	- гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации
5.6.3.	- для новорожденных детей в родильных домах
5.6.4.	- педиатрические для новорожденных детей
5.6.5.	- родовые
5.7.	Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
5.8.	Отделения (кабинеты): лучевой диагностики, ультразвуковой диагностики и эндоскопические
5.9.	Должности медицинского персонала, работа которых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда дает право на установление коэффициента условий труда в размере 0,15 от базового оклада
5.9.1.	- врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения
5.9.2.	- персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов)
5.9.3.	- врач-стоматолог детский, зубной врач детской (отделения, кабинета)
5.9.4.	- медицинский дезинфектор
5.9.5.	- медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений
6.0.	Должности медицинского персонала, работа которых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда дает право на установление коэффициента условий труда в размере 0,24 от базового оклада
6.1	- персонал центрального стерилизационного отделения

Примечания.

1. Работникам учреждения здравоохранения, как определенных, так и не определенных настоящим Перечнем, коэффициент условий труда, за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке в размере до 0,24 базового оклада.

2. Работникам учреждения здравоохранения, не предусмотренных настоящим Перечнем, привлекаемых для проведения консультации, экспертизы оказания медицинской помощи и другой работы в учреждениях (подразделениях) здравоохранения, указанных в настоящем Перечне, оплата производится за фактически отработанное время с учетом применения коэффициента условий труда в размере, предусмотренном настоящим Перечнем.

3. Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренным в пунктах 4 и 5 (их подпункты включительно) настоящего Перечня, применяется повышающий коэффициент 0,30.

4. В случаях, когда в учреждении здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах Перечня, размеры коэффициента условий труда, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ МУ «ТАРКОСАЛИНСКАЯ ЦРБ»

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов, служащих и рабочих, а также размеров повышающих коэффициентов в учреждении здравоохранения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации работников учреждения. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

При индексации оплаты труда в соответствии с нормативными правовыми документами Правительства автономного округа, органов местного самоуправления и (или) изменении системы оплаты труда тарификационный список составляется на дату вступления в силу принятых изменений.

4. Тарификация работников учреждения здравоохранения проводится по форме тарификационного списка согласно приложению к настоящему Порядку.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения здравоохранения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей - врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних коэффициентов.

7. Исходные данные для установления оклада отдельных категорий работников вносятся в графу «Дополнительные сведения», а именно количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых в установленном порядке устанавливается коэффициент уровня управления для руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

Информация о квалификационной категории и дата присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер, об ученой степени и почетном звании может быть указана в приложении к тарификационному списку по форме согласно приложению к настоящему Порядку.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Порядку проведения
тарификации

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование работников учреждения)
по состоянию на «__» _____ 20__ г.

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование должности	
3.	Базовая единица	
4.	Базовый коэффициент (коэффициент образования)	
5.	Начальный оклад (гр. 3 x гр. 4)	
6.	Должностной коэффициент	
7.	Начальный должностной оклад (гр. 5 x гр. 6)	
8.	Квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фарм. работников специальность, по которой присвоена категория <*>	
9.	Коэффициент за наличие квалификационной категории	
10.	Повышение за наличие квалификационной категории в руб. (гр. 7 x гр. 9)	
11.	Коэффициент за наличие ученой степени <*>	
12.	Повышение за наличие ученой степени в руб. (гр. 7 x гр. 11)	
13.	Коэффициент за наличие почетного звания <*>	
14.	Повышение за наличие почетного звания в руб. (гр. 7 x гр. 13)	
15.	Базовый оклад в руб. (гр. 7 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14)	
16.	Базовый оклад специалиста на селе (гр. 15 с учетом повышения на 1,25) в руб.	
17.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
18.	Итого месячный базовый оклад (гр. 15 или 16 x гр. 17) в руб.	
19.	Коэффициент условий труда	
20.	Повышение за условия труда в руб. (гр. 18 x гр. 19)	
21.	Итого месячный должностной оклад (гр. 18 + гр. 20) в руб.	
22.	Коэффициент стажа <***>	
23.	Повышение за продолжительность непрерывной работы в руб. (гр. 18 x гр. 22) <***>	

24.	Коэффициент уровня управления	
25.	Повышение за уровень управления в руб. (гр. 18 х гр. 24)	
26.	Коэффициент масштаб управления	
27.	Повышение за масштаб управления в руб. (гр. 18 х гр. 26)	
28.	Другие повышения оклада, предусмотренные действующим законодательством, положением по оплате труда	
29.	Повышение в руб. (гр. 18 х гр. 28)	
30.	Итого месячная заработная плата по тарификационному списку (гр. 21 + гр. 23 + гр. 25 + гр. 27 + гр. 29) в руб.	
31.	Дополнительные сведения	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труд работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

I. Типовые критерии для оценки качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по категориям работников МУ «Таркосалинская центральная районная больница»

Категории работников	Критерии оценки
1	2
Больницы, диспансеры и другие лечебно-профилактические учреждения	
Заместители руководителей; врачи-руководители структурных подразделений	Проведение экспертизы (медицинской документации) законченных случаев лечения больного
	Проведение очной экспертизы законченных случаев лечения больного
	Участие в работе врачебной комиссии
	Применение в практике оказания медицинской помощи медицинских стандартов (протоколов ведения больных)
	Развитие медицинских услуг, организация работы по оценке качества оказания медицинской помощи
	Проведение проверок выписки льготных рецептов
	Внедрение в практику программ реабилитации больных и инвалидов с учетом их эффективности
	Внедрение новых технологий оказания медицинской помощи
	Отсутствие послеоперационных осложнений
	Обеспечение режима безопасности учреждения (отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы, и т.д.) соблюдение правил охраны труда и техники безопасности
	Обеспечение, содержание, эффективное использование и восполнение резервов (запасов) в соответствии с установленными требованиями, медицинских ресурсов для ликвидации медико-санитарных последствий чрезвычайных ситуаций
	Отсутствие случаев внутрибольничного инфицирования и осложнений
	Отсутствие случаев повторной госпитализации по поводу одного и того же заболевания в течение месяца
	Отсутствие жалоб пациентов и их родственников
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения
	Участие в реализации профилактических программ, пропаганда здорового образа жизни
	Методическая, консультативная деятельность
	Выполнение плановой функции работы койки (работа стационара)
	Выполнение плана койко-дней (работа стационара)
	Контроль за выпиской льготных рецептов
Показатель охвата новорожденных скринингом	
Уровень укомплектованности медицинским персоналом, в	

	том числе участковыми врачами и медицинскими сестрами
	Оценка показателя материнской, младенческой, детской и перинатальной летальности
	Осуществление контроля за качеством ведения медицинской документации
	Наличие особых условий работы учреждения (наличие автономных коммуникаций, отдаленность учреждения от населенных пунктов и др.)
	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих органов
Врачи-специалисты	Участие в работе врачебной комиссии
	Отсутствие случаев расхождения патологоанатомического и клинического диагнозов
	Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и (или) их родственников
	Применение в практике оказания медицинской помощи медицинских стандартов (протоколов ведения больных)
	Проведение мероприятий реабилитации больных и инвалидов с учетом показателей эффективности их внедрения
	Внедрение и участие в процессе внедрения новых технологий оказания медицинской помощи
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения
	Участие в реализации профилактических программ, пропаганда здорового образа жизни
	Отсутствие необоснованно выписанных льготных рецептов
	Качественное ведение медицинской документации
	Отсутствие послеоперационных осложнений
	Отсутствие запущенных случаев заболеваний
	Отсутствие случаев повторной госпитализации по поводу одного и того же заболевания в течение месяца
	Отсутствие случаев внутрибольничного инфицирования и осложнений
	Выполнение плана койко-дней (работа стационара)
	Выполнение плановой функции работы койки (работа стационара)
	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих органов
	Оценка показателя материнской, младенческой, детской и перинатальной летальности
	Методическая, консультативная деятельность
Средний медицинский персонал	Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и (или) их родственников
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников
	Качественное ведение медицинской документации
	Качество и своевременность выполнения врачебных назначений
	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих органов
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима
	Участие в процессе внедрения новых технологий оказания медицинской помощи
	Проведение мероприятий реабилитации больных и инвалидов с учетом показателей эффективности их внедрения
Младший медицинский персонал	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения
	Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и (или) их родственников
	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих органов

	Участие в процессе внедрения новых технологий оказания медицинской помощи
	Качественная и своевременная уборка помещений
Межбольничная (внутрибольничная) аптека	
Для всех категорий специалистов (в соответствии с должностными обязанностями)	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима
	Бесперебойное обеспечение медикаментами и изделиями медицинского назначения
	Надлежащий учет и хранение медикаментов и изделий медицинского назначения
	Качественное ведение учетно-отчетной документации
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения
Отделения переливания крови	
Для всех категорий медицинского персонала (в соответствии с должностными обязанностями)	Снижение процента производственного брака при переработке крови
	Активное участие в пропаганде донорства крови и ее компонентов
	Качественное ведение медицинской документации
	Отсутствие обоснованных жалоб от доноров
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения
	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности
По всем учреждениям здравоохранения и их структурным подразделениям	
Для категорий рабочих, специалистов, служащих (в соответствии с должностными обязанностями)	Отсутствие замечаний по порядку ведения бюджетного учета
	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов на нецелевое использование средств
	Своевременное и качественное представление установленной отчетности
	Оценка результатов внешнего аудита, экспертизы деятельности учреждения (наличие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов)
	Качественная подготовка документов, нормативных актов
	Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил хранения документов на бумажных носителях
	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов
	Экономичное использование натуральных показателей (бензин, хозяйственный инвентарь, вода и т.д. и т.п.)
	Рациональное использование основных фондов учреждения
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения
	Отсутствие ДТП по вине водителя
	Содержание автомобиля в надлежащем состоянии
	Своевременное проведение профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля
	Отсутствие замечаний по результатам проводимых проверок санитарно-эпидемиологического режима
	Отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода, качественное приготовление пищи
	Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности
	Соблюдение сроков и порядка представления соответствующих расчетов, подготовки потребности для формирования проектов бюджетных смет (в установленные сроки и в установленном порядке)
	Соблюдение сроков и порядка представления статистической, экономической, бухгалтерской и иной отчетности
	Подготовка аналитических материалов по использованию

	<p>финансовых средств и других материальных ресурсов</p> <p>Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их ведению</p>
<p>Заместители руководителей; врачи-руководители структурных подразделений</p>	<p>Повышение квалификации</p> <p>Эффективное управление коллективом, развитие корпоративной культуры</p> <p>Участие в общественных мероприятиях, в работе общественных объединений</p> <p>Участие в реализации международных проектов</p> <p>Подготовка и проведение семинаров, конференций, советов, комиссий</p> <p>Внесение предложений по усовершенствованию рабочего процесса с учетом результативности их внедрения</p> <p>Обеспечение соблюдения правил эксплуатации материально-технических средств с целью недопущения выхода из эксплуатации, ранее установленных сроков службы</p> <p>Выполнение обязанностей главного внештатного специалиста департамента здравоохранения</p> <p>Выполнение наиболее сложных работ в зависимости от интенсивности, продолжительности работы, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением исполнительской дисциплины</p> <p>Выполнение в кратчайшие сроки определенного объема работы (выполнение важного и срочного задания), вне должностных обязанностей, по распоряжению вышестоящего руководителя</p> <p>Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений</p>
	<p>Повышение квалификации</p> <p>Создание, участие в создании новых элементов инфраструктуры учреждения (оформление кабинетов (отделений) агитационных плакатов, стендов, санбюллетеней)</p> <p>Участие в общественных мероприятиях, в работе общественных объединений</p> <p>Участие в подготовке и проведении семинаров, конференций, советов, комиссий</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Внесение предложений по усовершенствованию рабочего процесса с учетом результативности их внедрения</p> <p>Участие в разработке новых локальных нормативных документов (регламентов) учреждений</p> <p>Отсутствие оборудования пришедшего в негодность ранее установленных сроков эксплуатации</p> <p>Выполнение обязанностей главного внештатного специалиста департамента здравоохранения</p> <p>Выполнение наиболее сложных работ в зависимости от интенсивности, продолжительности работы, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня</p> <p>Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений</p> <p>Участие в проведении мониторинговых исследований (замеров), опросов</p> <p>Участие в сборе и обработке (обобщении) статистической информации</p> <p>Участие в разработке окружных целевых, ведомственных и исследовательских программ</p>
	<p>Для всех категорий работников</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

Перечень компенсационных доплат и надбавок работникам МУ «Таркосалинская центральная районная больница»

№ п/п	Виды работ	Размер оплаты
1	Доплаты	
1.1	Работа в выходные и праздничные дни	200% базового оклада
1.2.	Работа в ночное время:	
1.2.1	медицинский персонал родильного отделения,	в размере полной часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.2.2	медицинский персонал отделения анестезиологии-реанимации	в размере полной часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.2.3	медицинский персонал операционного блока	в размере полной часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.2.4	медицинский персонал приемного отделения	в размере полной часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.2.5	медицинский персонал отделения скорой медицинской помощи, а также водители автомобилей скорой медицинской помощи	в размере полной часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.2.6	остальные категории работников	в размере 0,5 часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время
1.3	Медицинский персонал за расширенную сферу обслуживания (дежурство на дому)	в размере 0,5 часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час дежурства
1.4	За совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100% базового оклада
1.5	Руководство производственной практикой студентов и учащихся, высших и средних учебных заведений, а также руководство врачами-интернами, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	от 0,1 до 0,3 базового оклада
2	Надбавки	
2.1	Водители, состоящие в штате учреждения за классность:	
2.1.1	2 класс	0,1 начального должностного оклада
2.1.2	1 класс	0,25 начального должностного оклада
2.1.3	За отсутствие ремонтной базы, санитарное содержание автомобиля, обслуживание двух и более автомобилей	до 0,6 начального должностного оклада
2.2	Корректирующая надбавка работникам (служащим, специалистам, рабочим) учреждения, у которых при переходе на отраслевую систему оплаты труда снизился уровень заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат). В случае индексации базового оклада корректирующая надбавка уменьшается на процент индексации	до 12% от базового оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ
И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ
НАЧАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ НЕМЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Внутри-ведомственный разряд для формирования начального должностного оклада	Наименование должностей по категориям работников
1.		"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым	1 - 2	Гардеробщик, грузчик, дворник, кухонный рабочий, сторож

		предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		(вахтер), уборщик служебных помещений, лифтер
			2 - 3	Кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, лифтер, грузчик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинистка, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, маляр-штукатур, плотник, столяр
			3 - 4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-сантехник, маляр-штукатур, плотник, столяр, электромеханик по лифтам
2. "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 - 5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник
			5 - 6	Водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник, маляр-штукатур, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотник, столяр,
	Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	6 - 7	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту электрооборудования, повар, слесарь-сантехник, маляр-штукатур, плотник, столяр

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
			7 - 8	Электромонтер по ремонту электрооборудования, повар, слесарь-сантехник, водитель автомобиля
	Третий квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 - 9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля
	Четвертый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9 - 10	Водитель автомобиля

<*> Внутриведомственные разряды для формирования начального должностного оклада по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Внутри-ведомственный разряд для формирования начального должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь-машинистка; архивариус; кассир, секретарь; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	3 - 4
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 - 5
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		

1 квалификационный уровень	Лаборант; оператор; оператор диспетчерской службы	4 - 5
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5
	Заведующий складом	6
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 - 7
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела;	8
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8
4 квалификационный уровень	Механик	9
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	10
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; менеджер; менеджер; экономист, юрист-консульт; инженер-программист (программист); инженер - электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)	8 - 10
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 - 11
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 - 12
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11 - 13
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	14
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела; начальник отдела кадров; начальник юридического отдела; начальник отдела размещения муниципального заказа	12 - 14
2 квалификационный уровень	Главный механик, главный инженер	15 - 16
3 квалификационный уровень	Главный врач, заведующий структурных подразделений учреждения	17 - 18

<*> Внутриведомственные разряды для формирования начального должностного оклада по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

Перечень

должностей рабочих и служащих МУ «Таркосалинская центральная районная больница», занятых на работах с тяжелыми условиями труда, которым устанавливается коэффициент условий труда от 0,12 до 0,24.

1. Должности рабочих, которым устанавливается коэффициент условий труда – 0,12 от базового оклада:

1.1 Уборщики служебных и производственных помещений, санитарки (за уборку санузлов, работа с хлором и синтетическими моющими веществами);

1.2 Слесарь-сантехник;

1.3 Электромонтер по обслуживанию электрооборудования;

1.4 Маляр-штукатур (за работу с применением асфальтового, кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных, пентафталевых и ПВХ красок, применением химических веществ 2 – 4 классов опасности, за нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную);

1.5 Кухонный рабочий (за погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручную, за работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, за работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

1.6 Повара (за работу с горячими плитами).

1.7 Машинист по стирке и ремонту спецодежды.

2. Должности рабочих и служащих, которым устанавливается коэффициент условий труда – 0,24 от базового оклада:

2.1 Заместитель главного врача по АХС;

2.2 Начальник хозяйственного отдела;

2.3 Начальник гаража;

2.4 Механик гаража;

2.5 Сестра-хозяйка поликлиники;

2.6 Заведующая складом (мягкого инвентаря);

2.7 Инженер ОТ и ПБ;

2.8 Инженер-строитель.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Таркосалинская центральная районная больница»

Корректирующие коэффициенты к базовому окладу по категориям должностей работникам централизованной бухгалтерии МУ «Таркосалинская центральная районная больница», у которых при переходе на отраслевую систему оплаты труда снизился уровень заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат)

№ п/п	Наименование должности	Повышающий коэффициент
1	Главный бухгалтер, главный экономист	до 1,42
2	Заместитель главного бухгалтера	до 0,50
3	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	до 1,20
4	Бухгалтер, экономист	до 0,81
5	Машинистка	до 0,93

В случае индексации базового оклада корректирующий коэффициент уменьшается пропорционально индексации.

РАСПОРЯЖЕНИЕ
Главы района

от 14 июля 2011 г. № 423-РГ г. Тарко-Сале

О ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМ СИЛУ РАСПОРЯЖЕНИЯ
ГЛАВЫ РАЙОНА ОТ 22 ЯНВАРЯ 2010 ГОДА № 27-РГ

В целях систематизации нормативных правовых актов Главы района, на основании распоряжения Главы района от 19 ноября 2010 года № 765-РГ «О признании утратившими силу распоряжений Главы района»

1. Признать утратившим силу распоряжение Главы района от 22 января 2010 года № 27-РГ «Об утверждении Административного регламента Управления экономики Администрации Пуровского района исполнения муниципальной функции организация работы Межведомственной комиссии Пуровского района по координации деятельности органов местного самоуправления по вопросам ликвидации задолженности по выплате заработной платы».

2. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (С.Г. Касьянов) снять с размещения на официальном сайте муниципального образования Пуровский район распоряжение Главы района от 22 января 2010 года № 27-РГ.

3. Опубликовать настоящее распоряжение в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам экономики Т.Я. Хоптяр.

И.п. Главы района **Н.А. ФАМБУЛОВА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Главы района

от 15 июля 2011 г. № 329-ПГ г. Тарко-Сале

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ОРГАНИЗАЦИИ УТИЛИЗАЦИИ,
ПЕРЕРАБОТКИ И РАЗМЕЩЕНИЯ ОТХОДОВ ПРОИЗВОДСТВА
И ПОТРЕБЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ
ПУРОВСКИЙ РАЙОН

В целях выполнения мероприятий, направленных на реализацию

Федерального закона от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления», в соответствии с требованиями методических указаний по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение, утвержденных приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 19.10.2007 № 703, требованиями СанПиН № 2.2.1/2.1.1.1200-03, утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 25.09.2007 № 74

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок организации утилизации, переработки и размещения отходов производства и потребления в муниципальном образовании Пуровский район.

2. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам муниципального хозяйства Е.Н. Мезенцева.

И.п. Главы района **Н.А. ФАМБУЛОВА**

Утверждён
постановлением Главы района
от 15 июля 2011 г. № 329-ПГ

ПОРЯДОК

организации утилизации, переработки и размещения отходов производства и потребления в муниципальном образовании Пуровский район

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок организации утилизации, переработки и размещения отходов производства и потребления в муниципальном образовании Пуровский район (далее по тексту - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления», Уставом муниципального образования Пуровский район.

1.2. Настоящий Порядок определяет взаимоотношения участников

процесса в области обращения с отходами производства и потребления на территории муниципального образования Пуровский район.

1.3. Порядок разработан в целях обеспечения экологической безопасности, повышения уровня качества, установления единых подходов и процедур взаимодействия сторон, принимающих участие в организации утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления на территории муниципального образования Пуровский район.

1.4. Порядок действует на всей территории муниципального образования Пуровский район и подлежит исполнению всеми участниками процесса утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления.

1.5. Основные понятия и термины используемые в настоящем Порядке:

- отходы производства и потребления (далее по тексту - отходы) - остатки сырья, материалов, полуфабрикатов, иных изделий или продуктов, которые образовались в процессе производства или потребления, а также товары (продукция), утратившие свои потребительские свойства;
- опасные отходы - отходы, которые содержат вредные вещества, обладающие опасными свойствами (токсичностью, взрывоопасностью, пожароопасностью, высокой реакционной способностью) или содержащие возбудителей инфекционных болезней, либо которые могут представлять непосредственную или потенциальную опасность для окружающей природной среды и здоровья человека самостоятельно или при вступлении в контакт с другими веществами;
- обращение с отходами - деятельность по сбору, использованию, обезвреживанию, транспортированию, размещению отходов;
- размещение отходов - хранение и захоронение отходов;
- хранение отходов - содержание отходов в объектах размещения отходов в целях их последующего захоронения, обезвреживания или использования;
- захоронение отходов - изоляция отходов, не подлежащих дальнейшему использованию, в специальных хранилищах в целях предотвращения попадания вредных веществ в окружающую природную среду;
- переработка отходов - применение отходов для производства товаров (продукции), выполнения работ, оказания услуг или для получения энергии;
- утилизация отходов - обработка отходов, в том числе сжигание и обезвреживание отходов на специализированных установках, в целях предотвращения вредного воздействия отходов на здоровье человека и окружающую природную среду;
- объект размещения отходов - специально оборудованное сооружение, предназначенное для размещения отходов (полигон, отвал, свалка);
- лимит на размещение отходов - предельно допустимое количество отходов конкретного вида, которые разрешается размещать определенным способом на установленный срок в объектах размещения отходов с учетом экологической обстановки на данной территории;
- норматив образования отходов - установленное количество отходов конкретного вида при производстве единицы продукции;
- паспорт опасных отходов - документ, удостоверяющий принадлежность отходов к отходам соответствующего вида и класса опасности, содержащий сведения об их составе;
- вид отходов - совокупность отходов, которые имеют общие признаки в соответствии с системой классификации отходов.

2. Принципы регулирования деятельности в сфере утилизации, размещения и переработки отходов

2.1. Регулирование деятельности в сфере утилизации, размещения и переработки отходов в муниципальном образовании Пуровский район основывается на принципах:

- охраны здоровья человека, поддержания или восстановления благоприятного состояния окружающей среды;
- сочетания экологических и экономических интересов общества;
- использования новейших научно-технических достижений в целях реализации малоотходных и безотходных технологий;
- комплексной переработки материально-сырьевых ресурсов в целях уменьшения количества отходов;
- использования методов экономического регулирования деятельности в области обращения с отходами в целях уменьшения количе-

ства отходов, вовлечения их в хозяйственный оборот;

- доступности информации в области обращения с отходами.

3. Полномочия администрации муниципального образования Пуровский район в сфере утилизации, размещения и переработки отходов

3.1. Администрация муниципального образования Пуровский район осуществляет следующие полномочия:

3.1.1. Согласовывает деятельность предприятий, организаций, учреждений и индивидуальных предпринимателей, связанную с утилизацией, размещением и переработкой отходов производства и потребления, оказывает им необходимую консультативную и методическую помощь.

3.1.2. В соответствии с требованиями действующего законодательства, технических, санитарных правил и норм:

- проводит необходимые мероприятия по созданию новых, расширению, закрытию или переносу действующих объектов утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления;
- способствует открытию предприятий по переработке отходов производства и потребления;
- координирует мероприятия по приведению действующих объектов утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления в соответствие с существующими требованиями к их устройству и содержанию.

3.1.3. Запрашивает и получает на безвозмездной основе от предприятий, учреждений, организаций всех форм собственности, расположенных на территории муниципального образования Пуровский район, сведения и информацию, необходимые для анализа социально-экономической ситуации и развития муниципального образования Пуровский район в области обращения с отходами.

3.1.4. Согласовывает перечень объектов по утилизации, размещению и переработке отходов на территории муниципального образования Пуровский район.

3.1.5. Разрабатывает и реализует целевые программы муниципального образования Пуровский район по совершенствованию организации утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления.

3.1.6. Осуществляет иные полномочия в сфере утилизации, размещения и переработки отходов производства и потребления на территории муниципального образования Пуровский район в соответствии с действующим законодательством.

4. Утилизация, размещение и переработка отходов

4.1. Утилизация, размещение и переработка отходов должна осуществляться на условиях и способами, безопасными для граждан и окружающей среды.

4.2. У исполнителя в удобном для ознакомления заинтересованными лицами месте должна находиться следующая информация:

4.2.1. Правила предоставления услуг по утилизации, размещению и переработке отходов.

4.2.2. Тарифы на оказание услуг по утилизации, размещению и переработке отходов.

4.2.3. Гарантийные обязательства предоставления услуг по утилизации, размещению и переработке отходов.

4.3. Исполнитель обязан строго соблюдать требования экологического, санитарного и иного законодательства, регламентирующего данный вид деятельности и требования настоящего Порядка.

4.4. Исполнитель при осуществлении деятельности, связанной с утилизацией, размещением и переработкой отходов, обязан обеспечить безопасность работников, населения и окружающей среды от опасного воздействия отходов и собственной деятельности.

4.5. Исполнитель при осуществлении деятельности, связанной с утилизацией, размещением и переработкой отходов, обязан:

- внедрять экологически чистые, малоотходные и безотходные технологии;
- регулярно производить инвентаризацию оборудования;
- проводить мониторинг окружающей среды на участках утилизации, размещения и переработки отходов;
- представлять в органы местного самоуправления необходимую информацию по обращению с отходами;
- при возникновении угрозы аварий, связанной с осуществлением деятельности в сфере утилизации, размещения и переработки отходов, незамедлительно информировать об этом органы местного самоуправления муниципального образования Пуровский район и организации, осуществляющие в пределах своих полномочий организа-

цию и проведение мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

4.6. Утилизация, размещение и переработка отходов производится на специально отведенных участках или в специальных сооружениях по утилизации, переработке и размещению отходов.

4.7. Земельные участки отводятся для организации мест утилизации, размещения и переработки отходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации при соблюдении санитарных, экологических и иных норм, регламентирующих данный вид деятельности, и настоящего Порядка.

4.8. Не допускается устройство мест, предназначенных для утилизации, размещения и переработки отходов, на берегах рек, открытых водоемов, в местах затопления паводковыми водами и иных местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.9. Утилизация, размещение и переработка отходов должны производиться с учетом классов опасности, агрегатного состояния, водорастворимости и иных условий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность физических и юридических лиц

5.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение физическими и юридическими лицами независимо от организационно-правовых форм последних настоящего Порядка, экологических, санитарно-эпидемиологических и иных требований в сфере утилизации, размещения и переработки отходов влечет за собой административную, уголовную и гражданско-правовую ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Контроль за сферой утилизации, размещения и переработки отходов

6.1. Юридические лица независимо от организационно-правовой формы, осуществляющие деятельность в сфере утилизации, размещения и переработки отходов, обязаны обеспечить производственный контроль за соблюдением требований нормативно-правовых актов, регламентирующих данный вид деятельности, и настоящего Порядка. Порядок организации производственного контроля регулируется положениями о контроле в сфере утилизации, размещения и переработки отходов, разрабатываемыми юридическими лицами самостоятельно на основании нормативно-правовых актов, принятых в системе обращения с отходами и утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2. Общественный контроль за деятельностью в сфере утилизации, размещения и переработки отходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Контроль за соблюдением настоящего Порядка осуществляется Администрацией муниципального образования Пуровский район в пределах своей компетенции.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
главы района**

от 20 июля 2011 г. № 331-ПГ г. Тарко-Сале
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ РАЙОНА ОТ 20 ЯНВАРЯ 2011 ГОДА № 15-ПГ
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ СОСТАВА ПУРОВСКОЙ РАЙОННОЙ
КОМИССИИ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ»

В связи с уходом в отпуск по беременности и родам начальника отдела по делам несовершеннолетних Администрации Пуровского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление Главы района от 20 января 2011 года № 15-ПГ «Об утверждении состава Пуровской районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав».

1.1. Исключить из основного состава членов комиссии:
- Чередникову Татьяну Павловну - начальника отдела по делам несовершеннолетних Администрации Пуровского района;

1.2. Включить в основной состав комиссии соответственно:
Жупина Алексея Анатольевича - начальника департамента образования Администрации Пуровского района.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам социального развития И.В. Заложук.

И.п. Главы района Н.А. ФАМБУЛОВА

Объявление

**О ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА НА ФОРМИРОВАНИЕ
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

В соответствии с Приказом Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Ямало-Ненецкому автономному округу от 27 июня 2011 г. № П/118 «О проведении конкурса на замещение вакантных должностей и конкурса на формирование кадрового резерва в Управлении Росреестра по Ямало-Ненецкому автономному округу»:

- главный специалист-эксперт Пуровского отдела, 4 ед.
 - ведущий специалист-эксперт Пуровского отдела, 2 ед.
 - специалист-эксперт Пуровского отдела, 3 ед.
- Документы для участия в конкурсе предоставляются в Управление Росреестра по Ямало-Ненецкому автономному округу по адресу: 629007, г. Салехард, ул. Свердлова, д. 47 (каб. 405, 407), тел.: 8 (34922) 3-62-16.
Время приема документов - с 08.30 до 17.00 в рабочие дни.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

