



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.10.2009

№ 722

Об утверждении Положения
о новой системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений здравоохранения
городского округа Стрежевой

В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, в целях осуществления перехода на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой:

2.1. обеспечить переход на новую систему оплаты труда муниципальных учреждений здравоохранения с 01.01.2010 в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой;

2.2. обеспечить проведение комплекса мероприятий, связанных с изменениями условий оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения в соответствии с трудовым законодательством;

2.3. обеспечить подготовку положения о распределении стимулирующего фонда в муниципальных учреждениях здравоохранения;

2.4. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2010.

4. Признать утратившим силу с 01.01.2010 постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 31.01.2007 №72 «Об установлении надбавок работникам муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой»;

- от 01.02.2008 № 42 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 31.01.2007 № 72»;

- от 29.02.2008 № 124 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой».

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Мэра городского округа,
первый заместитель Мэра

И.В. Садыкова

**Положение о новой системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой (далее - Положение) разработано в целях повышения качества оказания медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников, улучшения показателей здоровья населения, повышения эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение, улучшения уровня материальной обеспеченности работников здравоохранения, обеспечение притока квалифицированных молодых специалистов.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, в т.ч.:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры оплаты труда по категориям персонала;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.3. Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) определен приложением 1 к Положению.

1.4. Финансирование расходов на выплату работникам Учреждения заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

**2. Нормативная правовая база, используемая при подготовке
локальных актов Учреждением при переходе на новую систему оплаты труда**

2.1. основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- 3) Постановление Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

4) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

5) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.04.2008 №176н «О Номенклатуре специальностей специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

10) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

11) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.04.2009 №210н «О номенклатуре специальностей специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации»;

12) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573);

13) Закон Томской области от 30.12.2008 №308-ОЗ «Об областном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов»;

14) Постановление Администрации Томской области от 29.08.2002 №271 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»;

15) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

16) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

17) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда»;

18) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 №622 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по новой системе оплаты труда Учреждением могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента здравоохранения Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не

противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

3. Порядок формирования новой системы оплаты труда

3.1. Новая система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами, законами Томской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, а также настоящим Положением.

3.2. Новая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской (областной) трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) отраслевого положения об оплате труда работников учреждений здравоохранения Томской области;
- и) мнения соответствующих профсоюзов.

3.3. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплаты стимулирующего характера с учетом показателей качества и результативности работы.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.5. Отнесение работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение 2 к Положению).

3.6. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

3.9. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.11. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.12. Штатное расписание Учреждения согласовывается учредителем Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

4. Порядок и условия формирования окладов работников Учреждения

4.1. Минимальные оклады работников Учреждения устанавливаются настоящим Положением на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными в установленном порядке.

4.2. На основе минимальных окладов Учреждение разрабатывает и утверждает локальными актами размеры базовых окладов, которые не должны быть ниже минимальных окладов, установленных настоящим Положением. Размеры базовых окладов, утверждаемых Учреждением, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, формируются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в Учреждении за счет соответствующих источников финансирования.

5. Порядок и условия оплаты труда

медицинских и фармацевтических работников Учреждения

5.1. Оклады медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей:

1. Младший медицинский персонал		
<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Размеры минимальных базовых должностных окладов (в рублях)</i>
1.1.	Санитарка (мойщица) и другой младший медицинский персонал	2414-2429
1.2.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	2429-2443
2. Средний медицинский персонал		
2.1.	Медицинский регистратор, медицинский дезинфектор	2443-2458
2.2.	Инструктор по трудовой терапии	2458-2640
2.3.	Медицинский статистик	
	- не имеющий квалификационной категории	2458-2640
	- имеющий II квалификационную категорию	2640-2880
	- имеющий I квалификационную категорию	2880-3120
	- имеющий высшую квалификационную категорию	3120-3360
2.4.	Медицинская сестра, лаборант, рентгенолаборант, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию, гигиенист стоматологический, зубной техник, инструктор-дезинфектор:	
	- не имеющий квалификационной категории	2640-2880

	- имеющий II квалификационную категорию	2880-3120
	- имеющий I квалификационную категорию	3120-3360
	- имеющий высшую квалификационную категорию	3360-3600
2.5.	Фельдшер, акушерка, фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник), старший зубной техник; помощник: санитарного врача, врача-эпидемиолога, врача- паразитолога и энтомолога: - не имеющий квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию Медицинские сестры: операционная, анестезист, палатная, процедурной, перевязочной, по массажу, врача общей практики: - не имеющий квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	3120 3360 3600 3840 3120-3360 3360-3600 3600 3840
2.6.	Зубной врач; медицинский технолог; старшие: фельдшер, акушерка, медицинская сестра: - не имеющий квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	3360 3600 3840 4080

Подпункт 2.5 (часть вторая) распространяется на медицинских сестер приемных отделений Учреждения.

Размер должностного оклада средних медицинских работников - руководителей структурных подразделений Учреждения (кроме предусмотренных в п. 2.6) устанавливается выше по отношению к должностным окладам, предусмотренным пп. 2.5 (часть первая).

В указанном порядке производится оплата труда старших медицинских сестер и старших акушерок, вводимых вместо должностей главных медицинских сестер в штат Учреждения, в том числе действующих на правах структурных подразделений в составе лечебно-профилактических учреждений.

3. Врачебный персонал		
№ п/п	Наименование должности	Размеры минимальных базовых должностных окладов (в рублях)
3.1.	Врач-интерн	3360
3.2.	Врач-стажер	3600
3.3.	Врач-специалист: - не имеющий квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	3840 4080 4320 4560
3.4.	Врач-специалист: хирург всех наименований, оперирующий больных в стационаре; выездной бригады скорой медицинской помощи; врач-неонатолог отделений (палат) для новорожденных детей; общей практики (семейный): - не имеющий квалификационной категории - имеющий II квалификационную категорию - имеющий I квалификационную категорию	4080 4320 4560

	- имеющий высшую квалификационную категорию Старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи; городские (участковые) педиатры:	4800
	- не имеющий квалификационной категории	4320
	- имеющий II квалификационную категорию	4560
	- имеющий I квалификационную категорию	4800
	- имеющий высшую квалификационную категорию	5280
3.5.	Врач-интерн	3360
3.6.	Врач-стажер	3600
3.7.	Врач-специалист:	
	- не имеющий квалификационной категории	3840
	- имеющий II квалификационную категорию	4080
	- имеющий I квалификационную категорию	4320
	- имеющий высшую квалификационную категорию	4560

Подпункт 3.4 (часть первая) распространяется на:

- оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах: акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, оперблок, ортопедическое, отоларингологическое, офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое, хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

- врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров Учреждения, диспансеров и родильных отделений, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

- врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-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.

5.2. Медицинским и фармацевтическим работникам, работающим в Учреждении, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за дополнительный объем работы на основе государственного задания;

- дополнительные выплаты отдельным категориям работников;
- персональная надбавка;
- премии.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.3. Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет) устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, предоставляющим право на получение надбавок (приложение 3 к Положению), в следующих размерах:

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

- старшим врачам отделений скорой медицинской помощи;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений экстренной и консультативной медицинской помощи.

В таких же размерах выплачиваются надбавки к должностному окладу врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений скорой медицинской помощи и выездных реанимационных бригад.

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

- 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 общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам, в том числе председателям и главным экспертам врачебно-трудовых экспертных комиссий.

5.3.3. В размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада всем работникам Учреждения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 5.3.1 - 5.3.2 настоящего Положения.

5.3.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.4. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, занимающим должности служащих, отнесенные к группе «Врачебный персонал» и имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству:

- кандидата наук в размере 300 рублей;
- доктора наук в размере 500 рублей.

5.5. Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим почетное звание:

начинающиеся со слов «Заслуженный» в размере 1000 рублей;

начинающиеся со слов «Народный» в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.6. Надбавка за дополнительный объем работы на основе государственного задания, выполняемый врачами общей (семейной) практики, врачами-терапевтами участковыми, врачами-педиатрами участковыми, медицинскими сестрами врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей (семейной) практики, не вошедшими в Федеральный регистр медицинских работников, устанавливается работодателем:

1) врачам-терапевтам участковым пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 10000 рублей на объем обслуживания прикрепленного населения - 1700 человек взрослого населения в возрасте 18 лет и старше;

2) врачам общей практики пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 10000 рублей на объем обслуживания прикрепленного взрослого населения - 1500 человек взрослого населения в возрасте 18 лет и старше;

3) семейным врачам пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 10000 рублей на объем обслуживания прикрепленного взрослого и детского населения - 1200 человек;

4) врачам-педиатрам участковым пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 10000 рублей на объем обслуживания прикрепленного населения - 800 человек детского населения в возрасте от 0 - 17 лет включительно;

5) медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 5000 рублей на 1700 человек взрослого населения в возрасте 18 лет и старше, прикрепленного к соответствующему участку;

6) медицинским сестрам врачей общей практики пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 5000 рублей на 1500 человек взрослого населения в возрасте 18 лет и старше, прикрепленного к соответствующему участку;

7) медицинским сестрам семейных врачей пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 5000 рублей на 1200 человек взрослого и детского населения, прикрепленного к соответствующему участку;

8) медицинским сестрам врачей-педиатров участковых пропорционально соотношению численности прикрепленного населения и норматива: из расчета 5000 рублей на 800 человек детского населения в возрасте от 0 - 17 лет включительно, прикрепленного к соответствующему педиатрическому участку.

5.7. Дополнительные выплаты отдельным категориям медицинских работников устанавливаются врачам – кардиологам стационара, врачам – онкологам стационара, медицинским сестрам палатным, работающим с врачами указанных специальностей; врачам – кардиологам, врачам – онкологам ведущим амбулаторный прием, медицинским сестрам, работающим с врачами указанных специальностей; врачам – анестезиологам – реаниматологам, медицинским сестрам – анестезистам.

1) врачам – кардиологам стационара, врачам – онкологам стационара, медицинским сестрам палатным, работающим с врачами указанных специальностей устанавливается выплата в следующих размерах:

Наименование группы	Размер выплаты, рублей
<i>Средний медицинский персонал</i>	
без квалификационной категории	2620
II квалификационная категория	2877
I квалификационная категория	3149
высшая квалификационная категория	3404
<i>Врачебный персонал</i>	
без квалификационной категории	3404
II квалификационная категория	3677
I квалификационная категория	3950
высшая квалификационная категория	4263

2) врачам-кардиологам, врачам-онкологам, ведущим амбулаторный прием, медицинским сестрам, работающим с врачами указанных специальностей на амбулаторном приеме устанавливается выплата в следующих размерах:

Наименование группы	Размер выплаты, рублей
<i>Средний медицинский персонал</i>	
без квалификационной категории	2171
II квалификационная категория	2387
I квалификационная категория	2620
высшая квалификационная категория	2877
<i>Врачебный персонал</i>	
без квалификационной категории	3149
II квалификационная категория	3404
I квалификационная категория	3677
высшая квалификационная категория	3950

3) врачам-анестезиологам-реаниматологам, медицинским сестрам-анестезистам устанавливается выплата в следующих размерах:

Наименование группы	Размер выплаты, рублей
<i>Средний медицинский персонал</i>	
без квалификационной категории	1310
II квалификационная категория	1439
I квалификационная категория	1575
высшая квалификационная категория	1702
<i>Врачебный персонал</i>	
без квалификационной категории	1702
II квалификационная категория	1839
I квалификационная категория	1975
высшая квалификационная категория	2132

Размер указанных в настоящем пункте выплат не может превышать размера (в абсолютном выражении), установленного работнику до введения настоящего Положения.

5.8. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении, ее размерах и сроках установления принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

Размер персональной надбавки стимулирующего характера не может превышать 5000 рублей.

5.9. Медицинским и фармацевтическим работникам могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

5.10. С учетом условий труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников культуры в Учреждении

6.1. Оклады работников культуры в Учреждении устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 №570:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размеры минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным группам и уровням (в рублях)
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1.1.		3840

6.2. Работникам культуры в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- персональная надбавка;
- премии.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.3. **Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается работникам культуры в Учреждении в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, предоставляющим право на получение надбавок (приложение 3 к Положению), в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности работников культуры в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.4. **Надбавка за наличие ученой степени** устанавливается работникам культуры в Учреждении, занимающим должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» и имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе:

- кандидата наук в размере 300 рублей;
- доктора наук в размере 500 рублей.

6.5. **Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается работникам культуры в Учреждении, имеющим почетные звания:

- начинающиеся со слов «Заслуженный» в размере 1000 рублей;
- начинающиеся со слов «Народный» в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.6. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику культуры в Учреждении с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за организацию и проведение выставок (экспозиций); тематических лекций и других факторов. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении, ее размерах и сроках установления принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персональной надбавки не может превышать 5000 рублей.

6.7. Работникам культуры в Учреждении, занимающим должности служащих, могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

6.8. С учетом условий труда работникам культуры в Учреждении, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

7.1. Оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размеры минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным группам и уровням (в рублях)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	2400
1.2.	2 квалификационный уровень	2600
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	3415
2.2.	2 квалификационный уровень	3500
2.3.	3 квалификационный уровень	3580
2.4.	4 квалификационный уровень	3660
2.5.	5 квалификационный уровень	3750
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	3600
3.2.	2 квалификационный уровень	3775
3.3.	3 квалификационный уровень	3950
3.4.	4 квалификационный уровень	4125
3.5.	5 квалификационный уровень	4300
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	4400
4.2.	2 квалификационный уровень	4550
4.3.	3 квалификационный уровень	4700

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 3-5% ниже окладов соответствующих руководителей.

7.2. Работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- персональная надбавка;
- доплата за организацию предоставления Учреждением платных медицинских услуг;
- премии.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.3. **Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, предоставляющим право на получение надбавок (приложение 3 к Положению), в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

7.4. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 5000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

7.5. **Доплата за организацию предоставления Учреждением платных медицинских услуг** устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от количества оказываемых Учреждением платных услуг населению. Размер указанной доплаты закрепляется в трудовом договоре работников Учреждения.

7.6. Работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих, могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

7.7. С учетом условий труда работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в Учреждении

8.1. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в Учреждении устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ

и профессий рабочих (далее - ЕТКС) к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размеры минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным группам и уровням	
1. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	1 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2400-2480
		2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2480-2560
		3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2560-2640
1.2.	2 квалификационный уровень	2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2480-2560
		3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2560-2640
2. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	4 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3450-3530
		5 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3530-3620
2.2.	2 квалификационный уровень	6 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3620-3700
		7 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3700-3800
2.3.	3 квалификационный уровень	8 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3800-3900

8.2. Рабочим в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- персональная надбавка;
- премии.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим,

тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на период проведения этих работ.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

8.4. **Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается рабочим в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, предоставляющим право на получение надбавок (приложение 3 к Положению), в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

8.5. **Персональная надбавка** может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

8.6. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

8.7. С учетом условий труда рабочим в Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

9. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из базовых окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Минимальный размер базового должностного оклада руководителя Учреждения определяется работодателем с учетом масштабов управления в зависимости от группы по оплате труда и закрепляется трудовым договором.

Таблица 1.

Группа по оплате труда руководителей больничных и других лечебно – профилактических учреждений, имеющих коечный фонд

<i>Группа по оплате труда руководителей</i>	<i>Число сметных коек</i>	<i>Минимальные размеры базовых должностных окладов (в рублях)</i>
I	1210 и более	14600-17800
II	от 810 до 1209	13500-14600
III	от 510 до 809	12300-13500
IV	от 260 до 509	11200-12300
V	свыше 50 до 259	10000-11200

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

Центральные больницы (поликлиники), отделенческие больницы (поликлиники), центральные медсанчасти (поликлиники), расположенные в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, относятся на одну группу выше, чем это предусмотрено в указанном пункте.

9.3. Порядок формирования заработной платы руководителя Учреждения определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда».

9.4. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-20% ниже оклада руководителя этого Учреждения.

9.5. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- за наличие ученой степени;
- надбавка за сложность и напряженность;
- доплата за организацию предоставления Учреждением платных медицинских услуг;
- премии.

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим пунктом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

9.6. **Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы, предоставляющим право на получение надбавок (приложение 3 к Положению), в размере 20% должностного оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% должностного оклада.

9.7. **Надбавка за наличие почетного звания руководителю Учреждения** устанавливается в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436.

Надбавка за наличие почетного звания заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливается в следующих размерах:

- начинающиеся со слов «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- начинающиеся со слов «Народный» - в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у заместителей руководителя, главного бухгалтера двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

9.8. **Надбавка за наличие ученой степени руководителю Учреждения** устанавливается в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству:

- кандидата наук в размере 300 рублей;
- доктора наук в размере 500 рублей.

9.9. **Надбавка за сложность и напряженность руководителю** Учреждения устанавливается работодателем с учетом сложности, важности и напряженности работы руководителя, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Размер указанной надбавки закрепляется в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность заместителям руководителя и главному бухгалтеру может устанавливаться работодателем Учреждения с учетом сложности, важности и напряженности работы, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Размеры указанных выплат и порядок их установления закрепляются в коллективном договоре, ином локальном акте с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, размер которых может быть отменен или уменьшен при снижении сложности и напряженности работы.

9.10. **Доплата за организацию предоставления Учреждением платных медицинских услуг** устанавливается работодателем в зависимости от количества оказываемых Учреждением платных услуг населению. Размер указанной доплаты закрепляется в трудовом договоре руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

9.11. **Премирование руководителя** Учреждения производится в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 №622 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда».

Премирование заместителей руководителей, главного бухгалтера осуществляется работодателем Учреждения в соответствии с разделом 11 настоящего Положения.

9.12. Руководителю Учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436.

Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

9.13. Врачу - руководителю Учреждения здравоохранения и его заместителям - врачам разрешается вести в Учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности за пределами рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности.

Работа руководителя и его заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется приказом по Учреждению.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

а) надбавка за работу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей); при расширении зон обслуживания; при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу в ночное время;

г) районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10.2. Надбавка за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по итогам аттестации рабочего места.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная надбавка устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее.

10.2.1. Надбавка за работу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливается работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда:

10.2.1.1. **размеры надбавки составляют 10%** от должностного оклада для работников следующих подразделений и должностей:

Инфекционные отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
Кабинеты для онкологических больных
Кабинеты для кожно-венерологических больных
Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров
Операционные блоки стационаров
Отделения (группы, палаты): <ul style="list-style-type: none">- анестезиологии-реанимации;- реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику);- гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации;- для новорожденных детей в родильных домах;- педиатрические для новорожденных детей;- родовые
Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгенударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения
Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний; 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
Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические
Должности в учреждениях здравоохранения: <ul style="list-style-type: none">- врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек;- врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;- персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов станций переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга;- персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену);- врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);- медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;- фармацевтический персонал аптек;

<ul style="list-style-type: none"> - медицинский дезинфектор; - фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений
Персонал приемных отделений стационаров лечебно – профилактических учреждений
Персонал централизованных стерилизационных
Медицинский и фармацевтический персонал, занятый транспортировкой и разработкой нефти и газа

10.2.1.2. *размеры надбавки составят 15% от должностного оклада* для работников Учреждения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека:

Наименование должности	Характер выполняемой работы
1. В структурных подразделениях Учреждения	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Непосредственный контакт с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой работы
2. В лабораториях (отделах, отделениях, группах) Учреждения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных

10.2.1.3. *размеры надбавки составят 20% от должностного оклада* для работников следующих подразделений и должностей:

а) психиатрические (психоневрологические) и наркологические отделения (кабинеты);

б) отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения лечебно - профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза;

в) специализированные бригады отделений скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психически больных;

г) отделения, палаты для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимися параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов;

д) патологоанатомические бюро (отделения, подразделения); отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови;

и) отделения (палаты) для:

- больных с острыми отравлениями;

- неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;

- недоношенных детей;

- лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями

всех профилей;

к) медицинским работникам, занятым исключительно обслуживанием детей.

10.2.1.4. *размеры надбавки составят 50% от должностного оклада* для работников следующих подразделений и должностей:

- отделения (кабинеты) по профилактике и борьбе со СПИД;

- специализированные отделения (палаты, кабинеты), предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных;
- лаборатории (палаты, кабинеты), на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных.

10.2.1.5. **размеры надбавки составляют 20% от должностного оклада** работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи.

10.2.1.6. **размеры надбавки составляют 4-12% от должностного оклада** работникам, не вошедшим в указанные п.п. 10.2.1.1. – 10.2.1.5. по результатам аттестации рабочих мест.

10.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, определенном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и локальными актами, устанавливающими ежемесячные процентные надбавки к должностным окладам работникам учреждения, допущенным к государственной тайне.

10.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается работнику в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

10.4.1. Доплата за работу в ночное время, производится в размере 40% оклада за каждый час работы в ночное время:

работчим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда;

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу скорой медицинской помощи, в том числе водителям санитарного автотранспорта, доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 80% должностного оклада. Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

10.5. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплаты районного коэффициента производятся в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50 процентов) с первого дня работы.

Указанные в настоящем пункте виды коэффициентов и процентных надбавок начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работников, в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

11. Порядок и условия премирования работников

11.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования могут быть установлены в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

11.2. Премирование работников Учреждения может осуществляться по следующим направлениям:

- премирование за выполненную работу по итогам работы за календарный период месяц (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременное денежное вознаграждение.

11.3. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии.

11.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. За дежурства сверх нормы рабочего времени работникам Учреждения производится оплата с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Дежурства сверх нормы рабочего времени оплачиваются за фактически отработанное время из расчета базового оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12.2. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

12.3. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, производится в соответствии с перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск. Порядок и условия предоставления данных отпусков определяются коллективным договором или локальными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами¹.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.²

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

13. Материальная помощь

13.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

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

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

13.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

14. Гарантии по оплате труда

14.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

14.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

14.3. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

² Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи и др.).

Приложение 1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных учреждений здравоохранения
городского округа Стрежевой

ПЕРЕЧЕНЬ
муниципальных учреждений здравоохранения
городского округа Стрежевой

№п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное учреждение здравоохранения «Городская больница» г.Стрежевой

Приложение 2
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных учреждений здравоохранения
городского округа Стрежевой

КРИТЕРИИ
отнесения профессий рабочих и должностей служащих
к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение 3
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных учреждений здравоохранения
городского округа Стрежевой

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы работников Учреждения

1. В стаж непрерывной работы, предоставляющий право на получение надбавок работникам Учреждения, учитываются следующие периоды:

1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 5.4.1 - 5.4.2 настоящего 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, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, 60 и 80 процентов тарифной ставки (оклада), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, предусмотренным в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. Положения, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- 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 неправильном 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 трех лет.

1.3. Работникам, предусмотренным в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. Положения, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнопленных в плену, при наличии справки военкомата.

1.4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в Учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.4.1. 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 5.4.1. – 5.4.2. настоящего 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 Российской Федерации 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 организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих 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.

1.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. настоящего 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 Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. настоящего 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, находившихся за границей вместе с работником.

1.4.3. 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), либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, 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, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

1.4.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. настоящего Положения.

1.4.6. 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 должностях, перечисленных в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. 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;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 5.4.1. - 5.4.2. 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.

1.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 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. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

1.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.4.1 - 1.4.5. настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.6. 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.