



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.07.2010

№ 482

О внесении изменений в постановление
Администрации городского округа
Стрежевой от 30.10.2009 № 722

На основании постановления Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, в целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести следующие изменения в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 30.10.2009 № 722 (в редакции от 29.01.2010 № 57) «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой»:

- Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой, утвержденное указанным постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа Стрежевой
от 30.10.2009 № 722
(в редакции от 29.01.2010
№ 57, от 08.07.2010 № 482)

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.:

- размеры должностных окладов 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 системы 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 29.12.2009 № 298-ОЗ «Об областном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов»;

14) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

15) Постановление Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

16) Постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений»;

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

18) 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»;

19) 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»;

20) 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 используются 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 профсоюзных организаций.

3.3. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

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

3.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения 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. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.11. Штатное расписание Учреждения согласовывает учредитель Учреждения и утверждает руководитель Учреждения.

4. Порядок формирования заработной платы работников Учреждения

4.1. Заработная плата работников Учреждения *ЗП* устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора, исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$ЗП = О(ДО) + В_K + В_{СТ}, \text{ где}$$

О(ДО) - оклад (должностной оклад) работников Учреждения;

В_К - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Томской области. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения;

В_{СТ} - выплаты стимулирующего характера из *ФОТст*, учитывающие стаж, наличие ученой степени, результативность труда и т.д. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.06.2010 № 444 (в редакции от 08.07.2010 № 481) «Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой».

4.3. 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	1210 и более
II	от 810 до 1209
III	от 510 до 809
IV	от 260 до 509

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.

Диапазоны размеров базовых должностных окладов руководителя Учреждения установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда».

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТст*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. *ФОТст* предусматривает выплаты стимулирующего характера по профессионально-квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера, установленные подпунктами 5.1.-5.6. настоящего 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.

Распределение ежемесячных стимулирующих выплат и премий по результатам труда производится по согласованию с органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.1. Медицинские и фармацевтические работники

5.1.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени и специального звания;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за специфику работы в Учреждении;

- надбавка за дополнительный объем работы на основе государственного задания;
- дополнительные выплаты отдельным категориям работников;
- персональная надбавка;
- премии.

5.1.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень и специальные звания** по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству в размере 300 рублей;

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы основной должности и работе по совместительству в размере 500 рублей;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), начинающимся со слов «Заслуженный...», устанавливается надбавка в размере 1000 рублей;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), начинающимся со слов «Народный...», устанавливается надбавка в размере 2000 рублей.

Надбавка за ученую степень и специальные звания устанавливается при присуждении ученой степени и специального звания с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка имеющим почетное звание (нагрудный знак) 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.

5.1.3. **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается работникам Учреждения в размерах:

Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер надбавки (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
при наличии второй квалификационной категории	250
при наличии первой квалификационной категории	350
при наличии высшей квалификационной категории	750
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» и ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка	
при наличии второй квалификационной категории	350
при наличии первой квалификационной категории	550
при наличии высшей квалификационной категории	1000

5.1.4. **Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения Томской области, в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер надбавки (руб.)	
		от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	290	410

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
2.1.	1 квалификационный уровень	300	430
2.2.	2 квалификационный уровень	310	440
2.3.	3 квалификационный уровень	320	550
2.4.	4 квалификационный уровень	400	750
2.5.	5 квалификационный уровень	430	800
Главная медсестра, главный фельдшер, главная акушерка		660	900
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
3.1.	1 квалификационный уровень	660	900
3.2.	2 квалификационный уровень	670	960
3.3.	3 квалификационный уровень	680	1020
3.4.	4 квалификационный уровень	690	1050
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
4.1.	1 квалификационный уровень	850	1250
4.2.	2 квалификационный уровень		

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет) работникам выплачивается как по основной работе, так и работе по совместительству.

Порядок исчисления стажа работы (выслуга лет) для установления надбавки определен приложением 3 к Положению.

5.1.5. **Надбавка за специфику работы** в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается:

1) старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачам-специалистам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад, отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) и хосписов в зависимости от непрерывной продолжительности работы в соответствующих должностях:

Категория работников	Размер надбавки (руб.)
Младший медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад, отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) и хосписов	
от 3 до 5 лет	170
от 5 до 7 лет	425
свыше 7 лет	850
Средний медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад, отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) и хосписов	
от 3 до 5 лет	250
от 5 до 7 лет	630
свыше 7 лет	1250
Врачи-специалисты выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад, отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) и хосписов	

от 3 до 5 лет	340
от 5 до 7 лет	850
свыше 7 лет	1680
Старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи	
от 3 до 5 лет	630
от 5 до 7 лет	1570
свыше 7 лет	3130

2) врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу в зависимости от непрерывной продолжительности работы в соответствующих должностях:

- а) участковых больниц и амбулаторий;
- б) среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;
- в) заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник;
- г) врачам-терапевтам участковым и врачам-педиатрам участковым, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- д) фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- е) врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- ж) врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- з) врачам-специалистам, в том числе председателям и главным экспертам клинико-экспертных комиссий;
- и) врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

Категория работников	Размер надбавки (руб.)
Средний медицинский персонал:	
участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков; медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей); фельдшера, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях; средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающий на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения	
от 3 до 5 лет	250
от 5 до 7 лет	380
свыше 7 лет	750
Врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому, врачи общей практики (семейные врачи); врачи-специалисты, в том числе председатели и главные эксперты клинико-экспертных комиссий; врачи-фтизиатры, врачи-педиатры противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения	
от 3 до 5 лет	340
от 5 до 7 лет	500
свыше 7 лет	1000
Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник	
от 3 до 5 лет	630
от 5 до 7 лет	940
свыше 7 лет	1880

3) водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад; водителям выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации) в зависимости от непрерывной продолжительности работы в указанных выездных бригадах:

от 3 до 5 лет - 250 рублей;

от 5 до 7 лет - 630 рублей;

свыше 7 лет - 1250 рублей.

5.1.6. 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.

5.1.7. 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, устанавливаются дополнительные выплаты в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер выплаты, рублей
<i>ПКГ «Средний медицинский персонал»</i>	
без квалификационной категории	2620
II квалификационная категория	2877
I квалификационная категория	3149
высшая квалификационная категория	3404
<i>ПКГ «Врачи и провизоры»</i>	
без квалификационной категории	3404
II квалификационная категория	3677
I квалификационная категория	3950
высшая квалификационная категория	4263
<i>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</i>	4577

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

Профессиональная квалификационная группа	Размер выплаты, рублей
<i>ПКГ «Средний медицинский персонал»</i>	
без квалификационной категории	2171
II квалификационная категория	2387
I квалификационная категория	2620
высшая квалификационная категория	2877
<i>ПКГ «Врачи и провизоры»</i>	
без квалификационной категории	3149
II квалификационная категория	3404
I квалификационная категория	3677
высшая квалификационная категория	3950
<i>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</i>	4263

3) врачам-анестезиологам-реаниматологам, медицинским сестрам-анестезистам устанавливаются дополнительные выплаты в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер выплаты, рублей
<i>ПКГ «Средний медицинский персонал»</i>	
без квалификационной категории	1310
II квалификационная категория	1439
I квалификационная категория	1575
высшая квалификационная категория	1702
<i>ПКГ «Врачи и провизоры»</i>	
без квалификационной категории	1702
II квалификационная категория	1839
I квалификационная категория	1975
высшая квалификационная категория	2132
<i>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</i>	2288

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

5.1.8. **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 в пределах обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5000 рублей.

5.1.9. Медицинским и фармацевтическим работникам могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.2. Работники культуры

5.2.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- иные ежемесячные надбавки;
- персональная надбавка;
- премии.

5.2.2. **Надбавка за наличие ученой степени** устанавливается работникам культуры, имеющим соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности ученую степень:

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

Надбавка устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается по основной должности.

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

5.2.4. Работникам культуры Учреждения (за исключением библиотечных работников) устанавливаются **иные ежемесячные надбавки** к должностному окладу, предусмотренные статьей 10 Закона Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Библиотечным работникам Учреждения устанавливаются **иные ежемесячные надбавки** к должностному окладу, предусмотренные статьей 33 Закона Томской области от 09.10.1997 № 573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

5.2.5. **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.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5000 рублей.

5.2.6. Работникам культуры выплачиваются **премии**, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.3. Работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

5.3.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- доплата за организацию предоставления Учреждением платных медицинских услуг;
- премии.

5.3.2. **Персональная надбавка** устанавливается 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.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5000 рублей.

5.3.3. **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.

5.3.4. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются **премии**, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

5.4.1. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренных ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

5.4.2. **Надбавка за выполнение особых работ** устанавливается рабочим, тарифицированным согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, за выполнения особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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 особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.4.3. **Персональная надбавка** установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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.

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

5.4.3. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.5. Заместители руководителя и главный бухгалтер

5.5.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.5.2. **Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет)** устанавливается заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с Порядком исчисления стажа работы (выслуги лет) для установления стимулирующей надбавки работникам Учреждения (приложение 3 к Положению) в размере 20% должностного оклада за первые три года, в размере 30% должностного оклада, начиная с четвертого года непрерывной работы в Учреждении.

5.5.3. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливается **ежемесячная надбавка**:

- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **почетного звания**, начинающегося со слова «**Заслуженный**», - в размере 1000 рублей;
- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **почетного звания**, начинающегося со слова «**Народный**», - в размере 2000 рублей;
- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **ведомственного почетного звания (нагрудного знака)** - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается **ежемесячная надбавка за наличие** соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности **ученой степени**:

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

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

5.5.5. Надбавка за сложность и напряженность заместителям руководителя и главному бухгалтеру может устанавливаться руководителем 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.

5.5.6. 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 заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера.

5.5.7. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется руководителем Учреждения в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.6. Руководитель

5.6.1. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.6.2. Надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет) устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с Порядком исчисления стажа работы (выслуги лет) для установления стимулирующей надбавки работникам Учреждения (приложение 3 к Положению) в размере 20% должностного оклада за первые три года, в размере 30% должностного оклада, начиная с четвертого года непрерывной работы в Учреждении.

5.6.3. Руководителю Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка:**

- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **почетного звания**, начинающегося со слова «**Заслуженный**», - в размере 1000 рублей;
- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **почетного звания**, начинающегося со слова «**Народный**», - в размере 2000 рублей;
- **за наличие** соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **ведомственного почетного звания (нагрудного знака)** - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.6.4. Руководителю Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка за наличие** соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности **ученой степени**:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

5.6.5. **Надбавка за сложность и напряженность руководителю Учреждения может** устанавливаться работодателем 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 отменяется или уменьшается при снижении сложности и напряженности работы.

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

5.6.7. **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 городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

в) доплаты и повышенные оплаты 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 сверхурочную работу; 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 местностях.

6.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, не должна быть установлена в ином размере, руководителю

Учреждения при разработке проектов локальных актов Учреждения, коллективного договора, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

Дополнительно к указанным в настоящем пункте выплатам работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты **за работу с особыми условиями труда**. Размер данных выплат не может превышать размера (в абсолютном выражении), установленного работнику до введения новой системы оплаты труда, установленной настоящим Положением.

6.2.1. Для работников следующих учреждений, подразделений и должностей:

Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в подпункте 10) пункта 6.2.3. настоящего Положения, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза
Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях
Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
Отделения (палаты) учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
Дома ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей: - с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза; - с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики; - с органическим поражением центральной нервной системы, в т.ч. детскими церебральными параличами, без нарушения психики; - с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих); - с нарушениями речи (заикающихся, с алалией и другими нарушениями речи); - с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих)
Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров
Операционные блоки стационаров
Отделения (группы, палаты): - 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; - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями; - родовые
Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней; 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
Барокамеры
Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические
Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
Дома сестринского ухода, хосписы
<p>Должности в учреждениях здравоохранения:</p> <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; - медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки; - персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: <ul style="list-style-type: none"> работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн; озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; - 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; - медицинский дезинфектор; - фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений
Персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений
Персонал централизованных стерилизационных

Размеры выплаты составляют **от 270 рублей до 600 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

6.2.2. Размеры выплаты для работников, указанных в пунктах а) и б) настоящего пункта, составляют **от 360 рублей до 750 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

а) для работников Учреждения, осуществляющего диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека:

Наименование должности	Характер выполняемой работы
1. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения	
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. Лаборатории (отделы, отделения, группы) учреждений здравоохранения, 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

б) выплаты за особые условия труда устанавливаются работникам домов ребенка, а также медицинским работникам лечебно-профилактических учреждений, занятых исключительно обслуживанием детей детских домов и школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6.2.3. Для работников следующих учреждений, подразделений и должностей:

1) психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;

2) 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;

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

4) лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях;

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

6) лечебно-профилактические учреждения и их структурные подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики;

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

8) бюро судебно-медицинской экспертизы;

9) отделения (палаты) для:

- ожоговых больных;

- больных с острыми отравлениями;

- неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;

- недоношенных детей;

- лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей;

10) противотуберкулезные диспансеры и отделения (больниц, диспансеров) для лечения легочных больных;

12) врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений) -

размеры выплаты составляют **от 400 рублей до 850 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

6.2.4. Для работников следующих учреждений, подразделений и должностей:

1) медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;

2) судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии);

3) врачи и средний медицинский персонал участковой службы психоневрологических учреждений (подразделений);

4) медицинский персонал психиатрических больниц (отделений) для лиц, содержащихся под стражей, -

размеры выплаты составляют **от 500 рублей до 1000 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

6.2.5. Для работников следующих учреждений, подразделений и должностей:

1) амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии;

2) судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей;

3) отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах -

размеры выплаты составляют **от 700 рублей до 1200 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

6.2.6. Для работников следующих учреждений, подразделений и должностей:

1) центры по профилактике и борьбе со СПИД;

2) учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, -

размеры выплаты составляют **от 1100 рублей до 2100 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения..

6.2.7. Работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, размеры выплаты составляют **от 450 рублей до 1200 рублей**. Конкретный размер выплаты по занимаемой должности устанавливается в локальном акте Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

6.3. *Процентная 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.

6.4. *Доплаты и повышенные оплаты 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.

- за работу в ночное время, производится в размере 40% оклада за каждый час работы в ночное время:

рабочим - 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.

6.5. 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.

6.6. Компенсационные выплаты устанавливаются по основной работе и по работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально отработанному времени.

6.7. Должностной оклад и компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, не образуют новый должностной оклад.

7. Порядок и условия премирования работников

7.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

7.2. Премирование работников Учреждения осуществляется 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.

7.3. 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.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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 должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

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

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.

8.5. Врачу - руководителю Учреждения 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.

9. Материальная помощь

9.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

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

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

9.2. 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.

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

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

10.2. 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.

10.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами Томской области для областных государственных учреждений минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

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 работы (выслуги лет)

для установления стимулирующей надбавки работникам Учреждения

1. Порядок исчисления стажа работы (выслуги лет) для установления стимулирующей надбавки работникам Учреждения (далее - Порядок) разработан в соответствии с приказом Департамента здравоохранения Томской области от 15.12.2009 № 498 «О порядке исчисления стажа работы (выслуги лет)». Порядок определяет периоды работы (в том числе перерывы в работе) для включения в непрерывный стаж, необходимый для установления стимулирующей надбавки работникам Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения Томской области и иных организациях.

2. Всем работникам Учреждения (за исключением работников, относящихся к профессионально-квалификационной группе «Профессии рабочих») в стаж работы засчитываются:

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

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

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

4) 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;

5) 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;

6) время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

7) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций, независимо от форм собственности;

8) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях 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, Минюста России;

9) 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 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 одного 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;

10) время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентов 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;

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

3. Работникам в стаж работы засчитываются периоды работы при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на стимулирующую надбавку за непрерывный стаж работы (выслугу лет):

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

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

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

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Работникам в стаж работы засчитывается 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 военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

5. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, 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 подпункте 1) пункта 2 настоящего Порядка, 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 (Роспотребнадзора), 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;

- 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;

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

2) Не позднее двух месяцев со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпункте 1) пункта 2 настоящего Порядка, 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 подпункте 1) пункта 2 настоящего Порядка.

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

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 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, не считая времени переезда.

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.

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 подпункте 1) пункта 2 настоящего Порядка.

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 пункте 2 настоящего Порядка:

1) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

2) зарегистрированным в установленном порядке в качестве безработных; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

4) женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из

учреждений, подразделений, с должностей, перечисленных в пункте 2 настоящего Порядка, 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;

5) занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

1) расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

2) работы в 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;

3) 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.

8. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 5, 6, 7 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.