



Администрация Мясниковского района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.12.2019г.

№ 1391

с.Чалтырь

**Об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений здравоохранения
Мясниковского района**

В соответствии с постановлением Администрации Мясниковского района от 31.05.2016 № 400 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мясниковского района», в целях совершенствования системы оплаты труда работников бюджетных учреждений здравоохранения Мясниковского района, Администрация Мясниковского района

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить
 - 1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Мясниковского района согласно приложению 1.
 - 1.2. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала согласно приложению 2.
2. Признать утратившим силу:
 - 2.1. Постановление Администрации Мясниковского района от 31.10.2016г. № 745 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Мясниковского района».
 - 2.2. Постановление Администрации Мясниковского района от 3.08.2017 № 706 «О внесении изменений в постановление Администрации Мясниковского района от 31.10.2016 № 745».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2020 г.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Администрации Мясниковского района Хатламаджиян В.Х. и заместителя Администрации Мясниковского района Кешишян Н.С. в пределах предоставления полномочий по курируемым направлениям.

И.о. главы Администрации
Мясниковского района

Г.Б. Горелик

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений здравоохранения Мясниковского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Мясниковского района, разработано в соответствии с постановлением Администрации Мясниковского района от 31.05.2016 № 400 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мясниковского района» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется муниципальным учреждением в пределах объема утвержденного муниципального задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

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

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

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты

по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников муниципального учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5908
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	6502
2-й квалификационный уровень	6830
3-й квалификационный уровень	7172
4-й квалификационный уровень	7514
5-й квалификационный уровень	7876
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	7664
2-й квалификационный уровень	7882
3-й квалификационный уровень	8276
4-й квалификационный уровень	9004
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	9572
2-й квалификационный уровень	10165

Примечания к подпункту 2.1.2:

1. 4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер

эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре.

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

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

4. Должностной оклад главной медицинской сестре (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения, определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

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

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

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

8. Размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются:

на врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

на акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии,

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

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

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

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.

2.1.3. Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг муниципальных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад
--	-------------------------------

	(рублей)
1	2
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» в учреждениях здравоохранения	7176
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	7514
2-й квалификационный уровень	7882

2.1.4. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5416
2-й квалификационный уровень	5678
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	5960
2-й квалификационный уровень	6261
3-й квалификационный уровень	6575
4-й квалификационный уровень	6887
5-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	8775
IV – V группы по оплате труда руководителей	8361
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	6887
2-й квалификационный уровень	7226

1	2
3-й квалификационный уровень	7585
4-й квалификационный уровень	7963
5-й квалификационный уровень	8361
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	9219
IV – V группы по оплате труда руководителей	8775
2-й квалификационный уровень	10183

2.1.5. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
1-й квалификационный разряд	4452
2-й квалификационный разряд	4711
3-й квалификационный разряд	4986
2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд	5294
5-й квалификационный разряд	5601
2-й квалификационный уровень:	
6-й квалификационный разряд	5923

1	2
7-й квалификационный разряд	6261
3-й квалификационный уровень	6629
4-й квалификационный уровень	7107

Примечание к подпункту 2.1.5:

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

2.1.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципального учреждения устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей главных бухгалтеров филиалов устанавливаются на 15 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя филиала, определенного согласно пункту 5.4. раздела 5 настоящего приложения.

2.1.7. В целях привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры должностных окладов руководителей, специалистов, социальных работников муниципальных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, повышаются на 10 процентов и образуют новый должностной оклад.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В муниципальном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), социальным работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

4.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается иному персоналу, непоименованному в подпункте 4.4.1 настоящего пункта, включая руководителя, заместителей руководителя

медицинской организации, главную медицинскую сестру (фельдшера, акушерку). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается как по основному месту работы так и работе, осуществляемой по совместительству (совмещению), для категорий персонала, определенных настоящим подпунктом.

4.4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается внешним совместителям независимо от категории персонала (занимаемой должности).

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда. Средства на осуществление выплаты за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда.

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

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

для выплаты работникам муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения;

для выплаты руководителю муниципального учреждения – Администрацией Мясниковского района.

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

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

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

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях. Предельные размеры коэффициентов выплаты за выслугу лет приведены в таблице N 5.

Таблица № 5

ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ ВЫПЛАТЫ ЗА
ВЫСЛУГУ ЛЕТ

Количество лет	Предельный размер коэффициента
От 1 года до 5 лет	до 0,08
От 5 до 10 лет	до 0,12
От 10 до 15 лет	до 0,16
Свыше 15 лет	до 0,24

Размеры выплаты за выслугу лет не могут превышать предельные размеры, и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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

4.7. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам муниципальных учреждений устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Предельные коэффициенты выплаты за стаж непрерывной работы приведены в таблице N 6.

Таблица N 6

ПРЕДЕЛЬНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер выплаты
1	2	3	4
1.	Фтизиатрические участки специализированных учреждений по	заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский	

1	2	3	4
	<p>обслуживанию детского и взрослого населения; участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельских населенных пунктах; фельдшерские здравпункты (пункты); фельдшерско-акушерские пункты; территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому</p>	<p>персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет</p>	<p>до 0,15 до 0,22 до 0,30</p>
2.	<p>Станции (отделения) скорой медицинской помощи; отделения плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации)</p>	<p>старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад*; водители, состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах; от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет</p>	<p>до 0,16 до 0,32 до 0,48</p>
3.	<p>Учреждения здравоохранения</p>	<p>медицинский и прочий персонал (за исключением предусмотренных в пунктах 1 – 3 таблицы), руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра и главный бухгалтер при непрерывной работе</p>	

1	2	3	4
		в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	до 0,08 до 0,12

<*> При определении размера выплаты за выслугу лет (таблица N 5 пункта 4.6) и выплаты за стаж непрерывной работы (таблица N 6 настоящего пункта) применяется сводный коэффициент, который не может превышать: по пункту 1 - до 0,44; по 2 - до 0,64; по пункту 3 - до 0,24.

4.7.1. В тех случаях, когда выплата, предусмотренная пунктом 1-2, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 3 таблицы N 6 пункта 4.7.

4.7.2. За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 2 таблицы N 6 пункта 4.7.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 2 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется выплата, предусмотренная 3 настоящей таблицы.

4.7.3. Размеры выплаты за стаж непрерывной работы не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.8. В системе оплаты труда работников муниципального учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией Мясниковского района.

4.8.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

4.9.3. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Администрацией Мясниковского района.

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

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

муниципального учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам муниципального учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.10.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в муниципальных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию. Предельные размеры коэффициентов выплаты за квалификацию приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Квалификационная категория	Предельный размер коэффициента выплаты
	медицинские (фармацевтические) работники <*>
Вторая	до 0,10
Первая	до 0,15
Высшая	до 0,20

<*> Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности.

Специалистам и руководителям структурных подразделений муниципальных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается выплата за квалификацию.

Размеры выплаты за квалификацию не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

4.10.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Предельные размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) приведены в таблице N 8.

Таблица N 8

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ,
ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ, ВЕДОМСТВЕННОГО ПОЧЕТНОГО
ЗВАНИЯ
(НАГРУДНОГО ЗНАКА)**

Наличие	Предельный размер выплаты (процентов)
---------	--

Ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы <*>	до 15
Ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы <*>	до 10
Почетного звания "народный" <***>	до 15
Почетного звания "заслуженный" <***>	до 10
Ведомственного почетного звания (нагрудного знака) <***>	до 5

Примечание.

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

<*> Выплачивается в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в процентах от должностного оклада.

<***> Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

<***> Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной должности.

Размеры выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10.4. Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размер должностного оклада
руководителя муниципального учреждения здравоохранения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	IV	17 105
2.	V	16 292

Примечание.

Порядок установления должностных окладов руководителям муниципального учреждения определяется Администрацией Мясниковского района.

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

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения (филиала) в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющего специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения (филиала).

5.5. Руководителю муниципального учреждения, его заместителям-врачам устанавливается выплата к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории – до 0,15;

высшей квалификационной категории – до 0,20.

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

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

В случае отказа руководителя муниципального учреждения, его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

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

5.7. Руководителям муниципальных учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачу-руководителю учреждения (филиалов) и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

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

5.9. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения определяются в соответствии с таблицей N 10.

Таблица № 10

Размеры предельного соотношения дохода
руководителя муниципального учреждения (филиала)

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
---	-----------------------------------

1	2
От 250 до 500	до 4,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры и заместители руководителей по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

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

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

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

Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, больницы скорой медицинской помощи, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 6.1.1. пункта 6.1.

Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 6.2 настоящего раздела, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктом 6.1.1 настоящего пункта, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на одну группу.

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений и других учреждений здравоохранения, не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания, приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

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

Группа по оплате труда руководителей	Количество врачебных должностей
1	2
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

Примечания к пункту 6.2:

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

6.3. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками муниципального учреждения, производится в размерах, определенных таблицей № 13.

Минимальный размер для определения
стоимости одного часа врача-консультанта

	Минимальный размер к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (процентов)
1	2
Профессор, доктор наук, «народный врач»	10,0
Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач»	8,0
Лица, не имеющие ученой степени	5,0

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

6.4. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы муниципальных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

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

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

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

6.6. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения (филиала) и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Администрация Мясниковского района.

6.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Мясниковского района не может быть более 40 процентов.

Управляющий делами
Администрации района

А.П. Кравченко

Приложение 2
к постановлению
Администрации
Мясниковского района
от 09.12.2019 № 1391

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

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

2. К вспомогательному персоналу относятся работники муниципального учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), инженерно-техническое обслуживание, иные работы по обслуживанию персонала, включая дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, буфетчицу и других, выполнение финансово-экономических работ, работ по ведению бухгалтерского и кадрового учета и отчетности, правового характера и другие.

3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

Управляющий делами
Администрации района

А.П. Кравченко