

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета

 Е.Н. Березкина
« 11 » августа 2014 года

Утверждаю

Директор МУДО Центра «Развитие»


 Н.В. Балашова
« 11 » августа 2014 года

Принято

На собрании трудового коллектива

« 11 » августа 2014 года
Протокол № 6

Положение

об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Ермишинского Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Ермишинского Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Ермишинского Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Развитие» (далее – Центр).

1.2. Положение об оплате труда работников Центра разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением 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», распоряжениями Правительства Рязанской области от 27.03.2009 № 118-р и от 21.10.2009 № 436-р., Постановлением администрации муниципального образования – Ермишинский муниципальный район Рязанской области от 28.12.2010г. № 148.

1.3. Формирование системы оплаты труда работников Центра осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения профсоюзного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше

заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

1.9. Заработная плата работника Центра включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников Центра включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – минимальные должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Центра устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставка).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставка) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка) работника на величину повышающих коэффициентов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников Центра определяется путем суммирования должностного оклада (ставка) с учетом повышающих коэффициентов и выплат компенсационного, стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) не образует новый должностной оклад (ставка) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения должностного оклада (ставка) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного руководителя учреждения принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставка), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в образовательном учреждении, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1	2
1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	0,25
2. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд	0,3
3. За работу с детьми в центре психолого-педагогической и медико-социальной помощи детям и подросткам:	
- педагогическому персоналу	1,2
- учебно – вспомогательному персоналу	1,2
- обслуживающему персоналу	1,2
- медицинскому персоналу	1,15

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Размеры должностных окладов работников Центра, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов педагогических работников приведены в приложении 1 к настоящему положению.

2.2.2. Педагогическим работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 1 к настоящему Положению);
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за ученую степень или почетное звание;
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6.

Повышающий коэффициент специфики);

- за стаж педагогической работы.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой оклада (ставки)	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,6
	Стаж работы более 15 лет	1,5
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,4
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,2
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,1
Коэффициент за ученую степень или почетное звание, знак	Заслуженный учитель	0,16
	Почетный работник общего образования РФ	0,12
	Отличник народного просвещения	0,08
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,67
	первая категория	1,77
	высшая категория	1,87

Педагогическим работникам Центра, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к должностному окладу за стаж работы не применяется.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.3.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 2 к настоящему Положению);

- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

2.4.1. Размеры должностных окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Рекомендуемые минимальные должностные оклады рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 3 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики).

2.5. Оплата труда медицинских работников

2.5.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов медицинских работников приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.7.2. Медицинским работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 4 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики).

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Центра.

2.6.4. Для работников Центра за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов или в абсолютном значении. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.6.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.9. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад (ставку), - в размере не менее одинарной часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников образовательных учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному должностному окладу.

2.7.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.7.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ,

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующую выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работнику Центра на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики образовательного учреждения.

2.7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Центра сроком до 1 года. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.7.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

2.7.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.7.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7.9. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях орган местного самоуправления вправе централизовать до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

2.7.10. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются органом местного самоуправления между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется актом органа местного самоуправления.

III. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

3.2. Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом местного самоуправления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда работников Центра

4.1. Работникам Центра может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в порядке, установленном соответствующим учреждением.

4.2. Материальная помощь работникам Центра может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, минимальный должностной оклад (ставка) 2600 руб.		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,02
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,05
3 квалификационный уровень	Воспитатель, классный воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	1,05

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов,
повышающих коэффициентов работников,
занимающих должности специалистов и служащих

Квалификационн ый уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» должностной оклад (ставка) 2200 руб.		
1 квалификационны й уровень	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» должностной оклад (ставка) 2500 руб.		
1 квалификационны й уровень	Администратор, лаборант.	1,0
2 квалификационны й уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий канцелярией, заведующий костюмерной. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший».	1,11
3 квалификационны й уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	1,79
4 квалификационны й уровень	Механик	1,96
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» должностной оклад (ставка) 2600 руб.		
1	Бухгалтер, инженер по охране	1,0

квалификационны й уровень	труда и технике безопасности, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист)	
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,87
5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	2,07

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» должностной оклад (ставка) 1770 руб.		
1 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд;
2 квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,142
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» должностной оклад (ставка) 2010 руб.		
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4	1,0-4 квалификационный разряд; 1,11-5

	и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	квалификационный разряд;
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд;
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	1,49
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,63 - 1,79

Приложение 4
к положению

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов, повышающих коэффициентов медицинских работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» должностной оклад (ставка) 1770 руб.		
1 квалификационный уровень	Санитарка	1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд;
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» должностной оклад (ставка) 2850 руб.		
3 квалификационны й уровень	Медицинская сестра - вторая категория - первая категория - высшая категория	1,09 1,30 1,43
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» должностной оклад (ставка) 3000 руб.		
2 квалификационный уровень	Врач - специалист - вторая категория - первая категория - высшая категория	1,25 1,37 1,50 1,62