

Согласовано


Председатель первичной
организации профсоюза СПб ГБУЗ МИАЦ


С.Б. Сейфетдинова
«27» сентября 2021г.



Утверждаю

Врио директора СПб ГБУЗ МИАЦ


П.С. Алексеев
«27» сентября 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оплаты труда работников

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – СПб ГБУЗ МИАЦ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению от 26.08.2016 №332-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (далее – Распоряжение от 26.08.2016 №332-р), распоряжением Комитета по здравоохранению от 21.06.2016 № 228-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (далее - Распоряжение от 21.06.2016 №228-р).

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- зарплатная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- оплата труда - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом;
- базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, сформированный в СПб ГБУЗ МИАЦ на оплату труда работников с учетом всех выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.4. СПб ГБУЗ МИАЦ самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Доплаты, надбавки и премии директору СПб ГБУЗ МИАЦ устанавливаются в порядке, определенном Комитетом по здравоохранению.

1.6. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

1.7. Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами СПб ГБУЗ МИАЦ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям и т.д., а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых настоящим Положением.

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

2. Порядок и условия формирования должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Порядок формирования должностных окладов

2.1.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.1.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления (коэффициент уровня управления).

2.1.3. Отнесение к должностям руководителей, специалистов, служащих и к профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приложениями 1-4 Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденных Распоряжением от 21.06.2016 № 228-р.

2.1.4. При возникновении сложности определения того, относится ли интересующая должность (профессия) к руководителям, специалистам, служащим или к профессиям рабочих, следует обратиться к «Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)», утвержденному уполномоченным органом.

2.1.5. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times Kb,$$

где:

Бо - размер базового оклада работника
Б - величина базовой единицы, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен)
Кб - базовый коэффициент ОСОТ - коэффициент уровня образования работника

Образовательному уровню работника с «основным общим образованием» присваивается коэффициент 1,0.

2.1.6. Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования в следующих размерах, приведенных в Таблице 1.

Таблица 1

Величина базового коэффициента в зависимости от уровня образования

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	- по программам подготовки специалистов среднего звена	1,33	1,33
- по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем образовании	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	базовая единица	базовая единица

Лицам, имеющим выданный до 01.09.2013 документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

В соответствии с приказом Минздрава России от 27.06.2016 №419н «Об утверждении Порядка допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской

деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала» лицам, не завершившим освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования и допущенным к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала, при наличии выписки из протокола экзамена по допуску к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала устанавливается коэффициент уровня образования - 1,33.

Для врачебного персонала (в том числе для руководителей 1-го и 2-го уровней) коэффициент образования 1,6 применяется только в том случае, если врач работает по специальности, полученной по окончании ординатуры.

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

2.1.8. Для руководителей, занимающих должности, из числа среднего медицинского или фармацевтического персонала, имеющих высшее медицинское или фармацевтическое образование, устанавливается коэффициент образования, соответствующий высшему образованию - 1,5.

2.1.9. Для работников с высшим медицинским или фармацевтическим образованием, занимающих другие должности, применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

2.1.10. В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

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

2.1.12. В случае если к занятию общеотраслевых должностей были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного профиля деятельности (например, на должность экономиста - лица с инженерным образованием), устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.1.13. Тарифно-квалификационные характеристики (в т.ч. требования по уровню образования и стажу работы) по медицинским должностям установлены приказом Минздрава РФ.

2.1.14. Тарифно-квалификационные характеристики для руководителей и специалистов из числа немедицинского персонала установлены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым должностям служащих.

2.2. Повышающие коэффициенты

2.2.1. Повышения базового оклада производятся в соответствии со следующими повышающими коэффициентами:

- К1 - коэффициент стажа работы;
- К2 - коэффициент специфики работы;
- К3 - коэффициент квалификации работника;
- К4 - коэффициент масштаба;
- К5 - коэффициент уровня управления.

2.2.2. Для определения размера должностного оклада руководителей учреждений здравоохранения и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы,

коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя
Бо - величина базового оклада
К2 - коэффициент специфики работы
К3 - коэффициент квалификации
К4 - коэффициент масштаба управления
К5 - коэффициент уровня управления

2.2.3. Для определения размера должностного оклада специалистов учреждений здравоохранения, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Должностной оклад специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста
Бо - величина базового оклада
К1 - коэффициент стажа
К2 - коэффициент специфики работы
К3 - коэффициент квалификации

2.2.4. Для определения размера должностного оклада служащих учреждений здравоохранения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации (коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

Должностной оклад служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2},$$

где:

Осл - размер должностного оклада
Бо - величина базового оклада
К1 - коэффициент стажа
К2 - коэффициент специфики работы
К3 - коэффициент квалификации (коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде)

2.3. Коэффициент стажа работы (К1)

2.3.1. Для работников учреждений здравоохранения устанавливаются пять стажевых групп (с подгруппами) в зависимости от продолжительности работы.

2.3.2. Коэффициент стажа не распространяется на руководителей всех уровней управления здравоохранения и рабочих.

Абсолютный размер повышения по К1 исчисляется по формуле:

$$\text{АК1} - \text{Бо} \times \text{К1},$$

где:

AK1 - абсолютный размер повышения по данному основанию (по K1)
Bo - базовый оклад
K1 - коэффициент повышения по стажу

2.3.3. Изменение размеров коэффициента стажа работы и должностных окладов при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента стажа работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.3.4. Коэффициент стажа работы устанавливается для специалистов и служащих (Таблица 2).

Таблица 2

Коэффициент стажа работы (K1)

Группы	Подгруппы	
	1	2
Стаж до 2 лет	0,15	0,15
Стаж от 2 до 5 лет	0,38	0,27
Стаж от 5 до 10 лет	0,43	0,31
Стаж от 10 до 20 лет	0,45	0,33
Стаж 20 и более лет	0,50	0,35

2.3.5. В соответствии с подгруппой 1 устанавливаются коэффициенты стажа для следующих категорий работников:

- врачи, провизоры;
- специалисты с немедицинским образованием.

2.3.6. В соответствии с подгруппой 2 устанавливаются коэффициенты стажа для следующих категорий работников:

- средний медицинский и фармацевтический персонал;
- служащие.

2.3.7. Порядок исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения для определения размера повышающих коэффициентов к базовому окладу (коэффициент стажа работы) устанавливается в соответствии с Порядком исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения для определения размера повышающих коэффициентов к базовому окладу (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.4. Коэффициенты специфики работы (K2)

2.4.1. Абсолютный размер повышения по K2 исчисляется по формуле:

$$AK2 = Bo \times K2,$$

где:

AK2 - абсолютный размер повышения по данному основанию (по K2);
Bo - базовый оклад;
K2 - коэффициент специфики работы, размер которого установлен в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.4.2. Коэффициенты специфики работы включают в себя коэффициенты, отражающие опасные для здоровья и тяжелые условия труда и прочие условия, определяющие коэффициент специфики.

2.4.3. Коэффициенты специфики работы для работников различных категорий работников определяются Приложением 2 к настоящему Положению о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, утвержденного Распоряжением от 26.08.2016 №332-р.

2.4.4. Коэффициент специфики, отражающий опасные для здоровья и тяжелые условия труда, применяется на основании составленного «Перечня должностей работников, которым

с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении устанавливается коэффициент специфики», утвержденного по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

2.4.5. Если для конкретной категории работников установлены несколько коэффициентов специфики за «Прочие условия, определяющие коэффициент специфики», то коэффициенты суммируются (независимо от того, к какому типу относится данный коэффициент – к одному и тому же или к разным).

2.4.6. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется от базового оклада без учета повышения по другому основанию.

2.5. Коэффициент квалификации (КЗ)

2.5.1. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

Абсолютный размер повышения по КЗ исчисляется по формуле:

$$AKZi = Bo \times KZi,$$

где:

AKZi - абсолютный размер повышения по данному основанию (по КЗ)
Bo - базовый оклад
KZ - коэффициент квалификации
i - основание для применения повышающего коэффициента, размер которого установлен в таблице 3 настоящего Положения

2.5.2. Коэффициент квалификации применяется для исчисления должностных окладов работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, работникам, имеющим ученую степень, ведомственный знак отличия в труде, а также лицам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности (Таблица 3).

2.5.3. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

2.5.4. Работникам, имеющим два и более почетных звания Российской Федерации (СССР), коэффициент квалификации определяется исходя из одного почетного звания Российской Федерации (СССР) по выбору работника.

Таблица 3

Коэффициенты квалификации

За наличие квалификационной категории:	Коэффициент квалификации
Высшая категория	0,33
Ведущая категория	0,30
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,10
За ученую степень:	
Доктор наук	0,40
Кандидат наук	0,35
За почетные звания:	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,35
Ведомственный знак отличия в труде:	
"Отличник здравоохранения"	0,15

2.5.5. Изменение размеров коэффициента квалификации и должностных окладов производится в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач" - со дня присвоения почетного звания;
- при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

2.5.6. Коэффициент квалификации за ученую степень доктора наук устанавливается с момента принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук.

2.5.7. Коэффициент квалификации за ученую степень кандидата наук устанавливается с момента принятия решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

2.6. Коэффициент масштаба управления (К4)

2.6.1. Абсолютный размер повышения по К4 исчисляется по формуле:

$$AK4 = B_0 \times K4,$$

где:

AK4 - абсолютный размер повышения по данному основанию (по К4)
B ₀ - базовый оклад
K4 - коэффициент масштаба управления

2.6.2. Коэффициент масштаба управления - объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением.

2.6.3. Для учреждений здравоохранения устанавливаются пять групп по оплате труда руководителей (Таблица 4).

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен Приложением 3 к настоящему Положению.

2.6.4. Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от отнесения учреждений здравоохранения к соответствующей группе по оплате труда руководителей.

Таблица 4

Коэффициенты масштаба управления

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления		
	1-й уровень управления	2-й уровень управления	3-й уровень управления
I	1,0	1,0	1,0
II	0,8	0,8	0,8
III	0,6	0,6	0,6
IV	0,4	0,4	0,4
V	0,2	0,2	0,2

2.6.5. Коэффициент масштаба управления устанавливается для руководителей, осуществляющих руководство учреждением в целом или одним из направлений его деятельности (1 и 2-й уровень управления).

2.6.6. Коэффициент масштаба управления для руководителей подразделений (3-й уровень управления) применяется только в отношении подразделений, имеющих в своем составе другие структурные подразделения. В этом случае применяется коэффициент масштаба управления, соответствующий мощности возглавляемого им подразделения.

2.6.7. К должностям руководителей относятся предусмотренные номенклатурой должностей заместители руководителей всех уровней. Коэффициент масштаба управления

для заместителей руководителей второго уровня (например, заместитель главного бухгалтера) или третьего уровня устанавливается на таком же уровне, как и для руководителей, заместителями которых они являются.

2.7. Коэффициент уровня управления (K5)

2.7.1. Абсолютный размер повышения по K5 исчисляется по формуле:

$$AK5 = B_0 \times K5,$$

где:

AK5	- абсолютный размер повышения по данному основанию (по K5)
B ₀	- базовый оклад
K5	- коэффициент уровня управления

2.7.2. К должностям руководителей относятся:

1. Руководители учреждений - директор.
2. Заместители:
 - заместитель директора (по направлениям);
 - главный бухгалтер (заместитель главного бухгалтера);
3. Руководители структурных подразделений учреждения (управлений, отделов, секторов, служб):
 - заведующий (заместитель заведующего);
 - начальник (заместитель начальника).

2.7.3. Коэффициент уровня управления оценивает уровень управления - должность, занимаемую руководителем в системе управления учреждением здравоохранения. Для этой цели выделяются три уровня управления с подуровнями (Таблица 5).

Таблица 5

Коэффициенты уровня управления

Уровень	Подуровни	Значение коэффициента
Уровень 1 - руководитель учреждения		0,80
Уровень 2 - заместители руководителей:	1-й подуровень: - главный бухгалтер, - заместители руководителя учреждения из числа немедицинского персонала	0,60
	- другие заместители руководителя учреждения из числа медицинского персонала	0,50
	2-й подуровень: - заместитель главного бухгалтера	0,40
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	1-й подуровень: Врачи и провизоры - руководители отделов, секторов при наличии в подразделении 7 и более должностей	0,60
	2-й подуровень: Врачи и провизоры - руководители отделов, секторов при наличии в подразделении до 7 должностей	0,50
	3-й подуровень: Специалисты с немедицинским образованием при наличии в подразделении 7 и более должностей подчиненных им работников	0,50
	4-й подуровень: Специалисты с немедицинским образованием при наличии в подразделении до 7 должностей подчиненных им работников	0,40

2.7.4. Коэффициент уровня управления для главных бухгалтеров, заместителей руководителя учреждения из числа немедицинского персонала устанавливается на уровне 0,60.

2.7.5. Коэффициент уровня управления у заместителей руководителей структурных подразделений, предусмотренных штатными нормативами и номенклатурой должностей, устанавливается на 0,20 ниже, чем у руководителей, заместителями которых они являются (заместитель главного бухгалтера - 0,4).

2.7.6. По должностям руководителей: заведующий хозяйством коэффициент уровня управления устанавливается в размере 0,40.

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

2.7.8. Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты определяется приказом по учреждению.

3. Оплата труда рабочих

3.1. Тарифная сетка

3.1.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в Таблице 6.

Таблица 6

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.1.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, по согласованию с профсоюзным комитетом определяется в повышенном размере.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в Приложении 2 к настоящему Положению.

3.1.3. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников, составленный и утвержденный по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками СПб ГБУЗ МИАЦ представительным органом по применению повышающего коэффициента (коэффициента специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условия труда»).

3.1.4. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

3.1.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга. В этом случае разрабатываются перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с тарифным коэффициентом 7-го и 8-го разрядов оплаты труда в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

3.2. Оплата труда водителей

3.2.1. Стаж работы, используемый для определения разрядов по оплате труда водителей по Тарифной сетке по оплате труда рабочих учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, учитывается по профессии водителя.

3.2.2. Водители автотранспорта, имеющие стаж работы до двух лет, тарифицируются по 6-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.2.3. Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 2 до 5 лет, тарифицируются по 7-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.2.4. Водители автотранспорта, имеющие стаж работы от 5 и более лет, тарифицируются по 8-му разряду Тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.2.5. Водителям учреждений здравоохранения устанавливается повышающий коэффициент до 0,75.

3.2.6. При расчете заработной платы водителю санитарного и иного транспорта устанавливаются повышающие коэффициенты:

- при наличии 1-го класса - 0,25;
- при наличии 2-го класса - 0,10;
- за работу в условиях крупного мегаполиса с интенсивным дорожным движением - 0,10;

3.2.7. При определении уровня оплаты труда водителей суммируются все коэффициенты, применяемые к данной категории водителей.

4. Выплаты компенсационного характера

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами СПб ГБУЗ МИАЦ по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляют собой совокупность денежных выплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Выплата за работу в ночное время

4.2.1. Работникам СПб ГБУЗ МИАЦ выплата за работу в ночное время производится в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

- рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинским, фармацевтическим работникам, другим специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

4.2.2. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

4.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

4.3.1. В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

4.3.2. Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном ТК РФ размере производится за фактически проработанные часы.

4.3.3. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

4.3.4. С согласия работника вместо денежной компенсации за работу в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

4.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

4.4.1. Размер компенсационных выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

4.4.2. Оплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится на основании приказа Комитета по здравоохранению.

4.4.3. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производится из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

4.5. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга

4.5.1. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам - работникам государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением здравоохранения Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

4.5.2. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

4.5.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в следующем размере (Таблица 7).

Таблица 7

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2 000,00
		Молодые специалисты, имеющие документ	1 500,00

		установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	
--	--	--	--

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ и показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждений здравоохранения, рекомендованными Комитетом по здравоохранению.

5.2. Приказом директора СПб ГБУЗ МИАЦ устанавливаются размеры выплат стимулирующего характера.

5.3. Руководителю СПб ГБУЗ МИАЦ выплаты устанавливаются решением Комитета по здравоохранению.

6. Порядок проведения тарификации

6.1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов с немедицинским образованием и служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих в СПб ГБУЗ МИАЦ приказом директора создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, начальника Отдела кадров, начальника Планово-экономического отдела, председателя первичной организации профсоюза СПб ГБУЗ МИАЦ, а также других лиц, привлекаемых директором для проведения тарификации работников.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель СПб ГБУЗ МИАЦ или назначенный им заместитель директора.

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

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

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января, а также в случае внесения в него изменений в течение календарного года и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

6.4. Тарификация проводится по формам тарификационных списков в соответствии с Приложением 5 к Положению.

По Форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация руководителей, специалистов и служащих, по Форме тарификационного списка № 2 - тарификация рабочих.

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

6.5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в СПб ГБУЗ МИАЦ, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными актами Санкт-Петербурга и настоящим Положением.

7.2. Работникам СПб ГБУЗ МИАЦ, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, оформленную в соответствии с действующим законодательством, производится доплата за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.3. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальных нормативных актах СПб ГБУЗ МИАЦ.

Размер доплаты за исполнение обязанностей руководителя структурного подразделения устанавливается в размере 30% должностного оклада исходя из расчета за фактически отработанное время.

7.4. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Должностной оклад по вакантной должности для руководителей, специалистов и служащих устанавливается на уровне базового оклада, а по вакантным ставкам рабочих - исходя из минимального разряда тарифной сетки, установленного для данной должности Распоряжением от 26.08.2016 №332-р, а при отсутствии указаний на величину разрядов в Распоряжении от 26.08.2016 №332-р - по Тарифно-квалификационному справочнику.

7.6. Должностной оклад (ставка) по вакантной должности водителя рассчитывается по усредненному разряду тарифной сетки по оплате труда водителей (согласно тарификации водителей) с установлением повышающих коэффициентов:

- водителям учреждений здравоохранения - до 0,75;
- за работу в Санкт-Петербурге - 0,10;
- за классность (повышающий коэффициент по классности применяется как средняя величина, рассчитанная согласно тарификации водителей).

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения
для определения размера повышающих коэффициентов к базовому окладу

1. В стаж засчитывается:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от формы собственности и ведомственной принадлежности, социальной защиты населения, Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по г. Санкт-Петербургу и образования (независимо от перерывов в работе);
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;
- 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;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;
- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных силах СССР, СНГ и 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;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;
- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;
- время работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;
- 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.

При исчислении стажа работы учитываются номенклатуры учреждений и должностей, действующие в тот период, за который рассчитывается стаж.

2. В стаж также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж в соответствии с п. 1 настоящего приложения):

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников СПб ГБУЗ МИАЦ,
которым устанавливается коэффициент специфики работы

Должность	Размер коэффициента специфики
Руководители с немедицинским образованием:	
Главный бухгалтер	0,45
Заведующий отделом, архивом, службой, -провизор	
Заместитель директора	
Заместитель заведующего отделом, службой, -провизор	
Заместитель главного бухгалтера	
Начальник управления, отдела, сектора	
Специалисты с немедицинским (в т.ч. фармацевтическим) образованием:	
Администратор баз данных	0,20
Бухгалтер	
Ведущий инженер, программист	
Главный специалист по информатизации	
Документовед	
Инженер, в т.ч. по защите информации, -метролог	
Провизор	
Программист	
Системный администратор	
Специалист, в т.ч. по ГО и МР, по кадровой работе, по работе с информацией, по закупкам, по информатизации, по охране труда	
Техник	
Фармацевт	
Хранитель фондов, в т.ч. старший	
Экономист, в т.ч. по финансовой работе	
Юрисконсульт	
Служащие с немедицинским образованием:	
Архивариус, архивариус-документовед	0,12
Делопроизводитель	
Секретарь	
Руководители 1-3 уровня из числа медицинского персонала:	
Директор	0,50
Заместитель директора	
Заведующий отделом, службой, - врач-методист, - врач-статистик	
Начальник сектора – врач-методист	
Врач:	
Врач-методист, - статистик	0,40
Средний медицинский персонал:	
Медицинская сестра	0,10
Медицинский статистик	0,12
Рабочие:	
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	0,25
Водитель автомобиля	0,10

ПОРЯДОК
отнесения учреждений здравоохранения к группам
по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения устанавливается органом управления здравоохранением, в непосредственном подчинении которого они находятся, по следующим показателям:

Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания, - по числу врачебных должностей:

Группы по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей	Коэффициент масштаба
I	301 и более	1,0
II	от 221 до 300	0,8
III	от 151 до 220	0,6
IV	от 35 до 150	0,4
V	до 35	0,2

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

ПЕРЕЧЕНЬ
наименований профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных (особо важных) и ответственных
(особо ответственных) работах, оплата труда которых
может производиться исходя из 7-го и 8-го
разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих

№ п/п	Наименование профессий	Диапазон разрядов в соответствии с ЕТКС	Диапазон разрядов, дающих право на оплату труда исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки
1	Водитель автомобиля	4-8	5-8
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	2-4	4
3	Слесарь-сантехник	2-6	4-6
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-6	5-6

Примечания:

1. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не ниже 4-8-го разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать передовой производственный опыт.

Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда исходя из 7-8-го разрядов тарифной сетки может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

2. Перечень формируется с учетом мнения выборного представительного органа работников или иного уполномоченного работниками СПб ГБУЗ МИАЦ представительного органа и утверждается приказом СПб ГБУЗ МИАЦ.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

4. Отмена оплаты труда по указанным разрядам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Настоящий перечень пересматривается ежегодно в период проведения в СПб ГБУЗ МИАЦ тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в настоящий Перечень, утверждаются в порядке, предусмотренном для принятия настоящего Перечня.

Приложение 5
к Положению о порядке оплаты
труда работников СПб ГБУЗ МИАЦ

Форма № 1
Руководители, специалисты и служащие

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Медицинский информационно-аналитический центр»
по состоянию на «__» _____ 202_г.

1	Наименование отдела	
2	Фамилия, имя, отчество	
3	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
4	Размер базовой единицы	
5	Базовый коэффициент (уровень образования)	
6	Размер базового оклада, руб. (гр. 4 x гр. 5)	
7	Объем работы по данной должности (1; 0,75; 0,5; 0,25)	
8	Размер базового оклада с учетом объема работы, руб. (гр. 6 x гр. 7)	
9	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	
10	Коэффициент стажа работы	
11	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом стажа, руб. (гр. 8 x гр. 10)	
12	Коэффициент специфики работы	
13	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом специфики, руб. (гр. 8 x гр. 12)	
14	Наличие квалификационной категории, ученой степени	
15	Коэффициент квалификации, связанный с наличием квалификационной категории, ученой степени	
16	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом квалификации, связанным с наличием квалификационной категории, ученой степени, руб. (гр. 8 x гр. 15)	
17	Наличие почетного звания	
18	Коэффициент квалификации, связанный с наличием почетного звания	
19	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом квалификации, связанным с наличием почетного звания, руб. (гр. 8 x гр. 18)	
20	Коэффициент масштаба управления	
21	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом масштаба управления, руб. (гр. 8 x гр. 20)	
22	Уровень управления	
23	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом уровня управления, руб. (гр. 8 x гр. 22)	
24	Итого месячный должностной оклад, руб. (гр.8+гр.11+гр.13+гр.16+гр.19+гр.21+гр.23)	

Подписи тарификационной комиссии

Приложение 5
к Положению о порядке оплаты
труда работников СПб ГБУЗ МИАЦ

Форма № 2
Профессии рабочих

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Медицинский информационно-аналитический центр»
по состоянию на «__» _____ 202_г.

1	Наименование отдела	
2	Фамилия, имя, отчество	
3	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
4	Объем работы по данной должности (1; 0,75; 0,5; 0,25)	
5	Размер базовой единицы	
6	Разряд оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда	
7	Итого тарифная ставка, руб. (гр. 4 x гр.5 x гр. 6)	
8	Коэффициент специфики работы	
9	Размер повышения базового оклада в соответствии с коэффициентом специфики, руб. (гр. 5 x гр. 8)	
10	Итого месячный должностной оклад, руб. (гр. 7 + гр. 9)	

Подписи тарификационной комиссии

Примечания:

1. Тарификация при переходе на новые условия оплаты труда проводится тарификационной комиссией СПб ГБУЗ МИАЦ. При этом в случае необходимости состав тарификационной комиссии может быть дополнен или изменен в установленном порядке.

2. По Форме 1 тарификационного списка проводится тарификация руководителей, специалистов и служащих, по Форме 2 тарификационного списка - тарификация рабочих.

3. Тарификационный список заполняется по категориям персонала, по каждой должности руководителя, специалиста и служащего, а также каждой профессии рабочего в соответствующем структурном подразделении в последовательности согласно штатному расписанию СПб ГБУЗ МИАЦ.

4. Тарификация лиц, работающих по совместительству с оформлением трудового договора, проводится отдельными строками по каждой должности, профессии.

5. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего с учетом применяемого повышающего коэффициента исчисляется как сумма произведений базового оклада на соответствующий коэффициент.

6. Расчет должностного оклада руководителя, специалиста, служащего осуществляется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников СПб ГБУЗ МИАЦ на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

7. В случае если для определенной категории работников не предусмотрено использование тех или иных коэффициентов, соответствующие графы остаются свободными.