



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ДОРОЖНОЕ АГЕНТСТВО  
(РОСАВТОДОР)

П Р И К А З

26.05.2025

Москва

№ 83

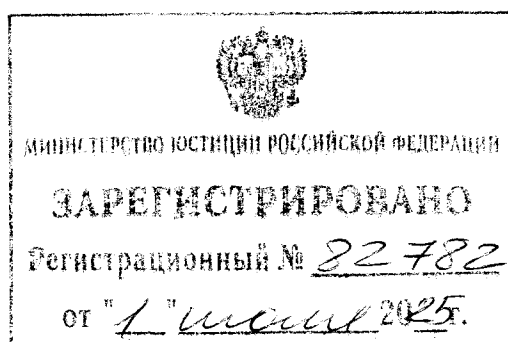
Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников федерального бюджетного  
лечебно-профилактического учреждения «Санаторий  
«Автомобилист» Федерального дорожного агентства»  
по виду экономической деятельности «Деятельность  
санаторно-курортных организаций»

В соответствии с абзацем первым пункта 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного лечебно-профилактического учреждения «Санаторий «Автомобилист» Федерального дорожного агентства» по виду экономической деятельности «Деятельность санаторно-курортных организаций».

2. Признать утратившим силу приказ Федерального дорожного агентства от 27 октября 2008 г. № 93 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников санаторно-курортных федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству» (зарегистрирован Минюстом России 18 ноября 2008 г., регистрационный № 12677).

Руководитель



Р.В. Новиков

РОСАВТОДОР



Расп. № 83  
от 26.05.2025

УТВЕРЖДЕНО

приказом Росавтодора

от 26.05.2025 № 83

**Примерное положение об оплате труда работников  
федерального бюджетного лечебно-профилактического учреждения  
«Санаторий «Автомобилист» Федерального дорожного агентства»  
по виду экономической деятельности  
«Деятельность санаторно-курортных организаций»**

**I. Общие положения**

1. Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного лечебно-профилактического учреждения «Санаторий «Автомобилист» Федерального дорожного агентства» по виду экономической деятельности «Деятельность санаторно-курортных организаций» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с абзацем первым пункта 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – Положение), и распространяется на работников федерального бюджетного лечебно-профилактического учреждения «Санаторий «Автомобилист» Федерального дорожного агентства» (далее – Учреждение).

2. 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, установленного в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. 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.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Федеральное дорожное агентство, а также обеспечивающего деятельность Федерального дорожного агентства, не превышает расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Федерального дорожного агентства.

Определение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями, установленными пунктами 2(3) – 2(4) Положения.

7. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников Учреждения.

8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

## **II. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**

9. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 20 ноября 2008 г. № 657н (зарегистрирован Минюстом России 4 декабря 2008 г., регистрационный № 12795), от 2 августа 2011 г. № 861н (зарегистрирован Минюстом России от 1 сентября 2011 г., регистрационный № 21728), приказом Минтруда России от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Минюстом России 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149).

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, подотделов, лабораторий) устанавливаются на 5–10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей Учреждения.

10. Положением об оплате и стимулировании труда работников, утвержденным Учреждением, предусматривается установление медицинским работникам:

- 1) повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности;
- 2) персонального повышающего коэффициента к должностному окладу;
- 3) повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения);
- 4) повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

11. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	
зубной врач	0,15
медицинская сестра процедурной	0,14
5 квалификационный уровень	0,20
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	0,20
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад

и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

12. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного медицинского работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 4,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) устанавливается медицинским работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению – до 0,5.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- 1) при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- 2) при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- 3) при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

По решению руководителя Учреждения для медицинских работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или присвоено почетное звание «Заслуженный врач», указанное повышение к должностному окладу увеличивается до 0,2.

15. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

16. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой VII Примерного положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей медицинских работников)

17. Размеры должностных окладов служащих Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, подотделов) устанавливаются на 5–10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей Учреждения.

18. Положением об оплате и стимулировании труда работников, утверждаемым Учреждением, предусматривается установление служащим (за исключением должностей медицинских работников):

- 1) повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности;
- 2) персонального повышающего коэффициента к должностному окладу;
- 3) повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет;
- 4) повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения);
- 5) повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается служащим (за исключением должностей медицинских работников):

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,13
4 квалификационный уровень	0,35
5 квалификационный уровень	0,50
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30
5 квалификационный уровень	0,40
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

20. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

21. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения (за исключением должностей медицинских работников).

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению – до 0,5.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) не применяется к должностным окладам работников Учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) не образует новый должностной оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета данного повышающего коэффициента к должностному окладу.

22. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников, занимающих соответствующие должности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- 1) при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- 2) при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- 3) при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

23. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

24. В целях поощрения работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой VII Примерного положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

25. Размеры должностных окладов рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

26. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, утверждаемым Учреждением, предусматривается установление рабочим:

- 1) персонального повышающего коэффициента к должностному окладу;
- 2) повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет;
- 3) повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения);
- 4) повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.



Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу и повышающему коэффициенту к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

27. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается рабочему с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

28. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по решению руководителя Учреждения.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) – до 0,5.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению не образует новый должностной оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

29. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,6.

30. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

31. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Примерного положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

32. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

35. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за определенный период (ежеквартально) осуществляются по решению Федерального дорожного агентства по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

37. Учреждение не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в Федеральное дорожное агентство материалы по результатам деятельности Учреждения за отчетный период и ходатайство о премировании руководителя.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с главами VI и VII Примерного положения.

39. Не подлежит премированию руководитель Учреждения, на которого наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на него задач, функций и полномочий в отчетном периоде.

## **VI. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

40. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081) с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

41. Минимальный размер повышения оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

42. В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

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

44. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

49. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включают:

1) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекаемым к работе в эти дни. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

2) оплату сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или трудовым договором. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

50. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 739н

(зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009 № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

51. Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного периода для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

52. Решение о введении каждого конкретного вида стимулирующих выплат принимает руководитель Учреждения.

53. Основанием для выплаты премии работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

54. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения единовременно.

55. При выплате за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- 1) выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 3) интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;
- 4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- 5) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

56. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

57. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год и плановый период, за счет всех источников финансирования.

58. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

59. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам Учреждения единовременно.

60. При выплате за качество выполняемых работ учитываются:

- 1) результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- 2) своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;
- 3) компетентность работника в принятии соответствующих решений.

61. Конкретные показатели оценки качества выполняемых работ работниками Учреждения устанавливаются коллективным договором и (или) локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

62. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год и плановый период, за счет всех источников финансирования.

63. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

64. Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

65. В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются:

- 1) время работы в Учреждении;
- 2) время работы в организациях здравоохранения на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области здравоохранения;
- 3) время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях здравоохранения до поступления на учебу;
- 4) военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,

чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего и начальствующего состава;

5) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

6) периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

66. Стаж непрерывной работы, выслуга лет, определяются комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения, на основании документов, имеющихся в Учреждении, а также представленных работником Учреждения.

67. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

68. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за высокие результаты труда за определенный период работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) с указанием их размера конкретным работникам Учреждения.

69. При установлении премиальных выплат работникам Учреждения учитываются:

1) результаты работы Учреждения, личный вклад работника Учреждения в общие результаты работы;

2) добросовестное исполнение работником Учреждения возложенных на него должностных обязанностей;

3) инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

70. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год и плановый период, за счет всех источников финансирования.

71. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу на основании приказа руководителя Учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы Учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год не ограничены.

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

72. Руководителю Учреждения материальная помощь выплачивается в размере, установленном в трудовом договоре.

Порядок предоставления материальной помощи работникам Учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным правовым актом Учреждения.

73. Размеры должностных окладов по должностям работников Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, а также отнесенных к профессиональным квалификационным группам других сфер деятельности, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в зависимости от сложности, важности и объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и уровня профессиональной подготовки работника.