



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 мая 2026 г. № 324-пП

г. Пенза

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения Пензенской области "Санаторий "Тарханы"

На основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь законами Пензенской области от 21.04.2023 № 4006-ЗПО "О Правительстве Пензенской области" (с последующими изменениями) и от 14.06.2024 № 4356-ЗПО "О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области", Правительство Пензенской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения Пензенской области "Санаторий "Тарханы" (далее - Положение).

2. Установить, что Министерство здравоохранения Пензенской области дает разъяснения по применению Положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление действует в части, не противоречащей закону Пензенской области о бюджете Пензенской области на очередной финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете "Пензенские губернские ведомости" и разместить (опубликовать) на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Правительства Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Пензенской области, координирующего вопросы здравоохранения.

Временно исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Пензенской области **И. В. СИМОНОВ**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Пензенской области
04.05.2026 № 324-пп

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного автономного учреждения Пензенской области
"Санаторий "Тарханы"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения Пензенской области "Санаторий "Тарханы" (далее - Положение) разработано в целях:

1.1.1. создания условий для использования принципов "эффективного контракта"¹ при установлении системы оплаты труда работников государственного автономного учреждения Пензенской области "Санаторий "Тарханы" (далее - учреждение);

1.1.2. совершенствования системы оплаты труда медицинских работников учреждения в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы²;

1.1.3. обеспечения зависимости заработной платы работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

1.1.4. обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

1.1.5. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

1.2.1. Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.2. Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями);

1.2.3. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изменениями);

1.2.4. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

1.2.5. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2.6. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.7. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.8. постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями);

1.2.9. постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями);

1.2.10. приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" (с последующими изменениями);

1.2.11. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с последующими изменениями);

1.2.12. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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" (с последующими изменениями);

1.2.13. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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" (с последующими изменениями);

1.2.14. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг";

1.2.15. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями);

1.2.16. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями);

1.2.17. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников";

1.2.18. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н "Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность" (далее - приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н);

1.2.19. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения" (далее - приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н);

1.2.20. Закона Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО "О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области";

1.2.21. иных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации и Пензенской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

1.3.1. основной персонал³ - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, относящихся к категории основного персонала, а также порядок распределения средств фонда оплаты труда учреждения по категориям персонала устанавливаются в приложении к Положению об оплате труда работников учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Пензенской области;

1.3.2. вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

1.3.3. административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.4. Настоящим Положением установлена повременная система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основании:

- Табеля учёта рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12), используемого для учета рабочего времени лиц, работающих по графику сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Табеля учёта рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12) и (или) Табеля учёта использования рабочего времени (форма 0504421), используемого для учета рабочего времени иных работников учреждения.

1.5. Настоящим Положением установлена система оплаты труда работников учреждения, включая:

1.5.1. размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (подпункт 4.1.1 пункта 4.1, подпункт 4.2.1 пункта 4.2, подпункт 4.3.1 пункта 4.3, подпункт 4.4.1 пункта 4.4, пункты 7.3, 7.4 настоящего Положения, приложения № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению);

1.5.2. порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера (раздел 5 настоящего Положения);

1.5.3. порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (раздел 6 настоящего Положения);

1.5.4. порядок оплаты труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени (пункт 7.1 настоящего Положения);

1.5.5. порядок оплаты труда лиц, работающих в учреждении по совместительству (пункт 7.2 настоящего Положения);

1.5.6. размер и условия установления работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (пункт 7.5 настоящего Положения);

1.5.7. размер и условия установления почасовой оплаты труда врачам-специалистам (консультантам), приглашенным учреждением для проведения консультации (пункт 7.6 настоящего Положения).

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), а также размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе система премирования работников учреждения, устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о премировании работников учреждения и иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учетом финансово-экономического положения учреждения.

1.7. Премии, которые работодатель выдает работникам учреждения в качестве поощрения в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации, не входят в систему оплаты труда. Порядок и условия поощрения работников устанавливается Положением о поощрении работников учреждения.

1.8. Установление размера поощрения, предусмотренного пунктом 1.7 настоящего Положения, премиальной выплаты по итогам работы, предусмотренной пунктом 6.3 настоящего Положения, надбавки за интенсивность труда, предусмотренной пунктом 6.5 настоящего Положения (далее - выплаты, указанные в пункте 1.8 настоящего Положения), осуществляется с учетом финансово-экономического положения учреждения. Руководителю учреждения запрещается устанавливать (начислять) работникам учреждения выплаты, указанные в пункте 1.8 настоящего Положения, если это приведет к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

1.9. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда. При этом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) должны быть конкретизированы должностные обязанности работника и условия оплаты его труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также указаны показатели и критерии эффективности деятельности работника с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности, за выполнение которых работнику начисляется премиальная выплата по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.3 настоящего Положения.

2. Система оплаты труда основного персонала учреждения ⁴

2.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня", состоит из:

2.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

2.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.3, 6.4 настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам "Средний медицинский и фармацевтический персонал", "Врачи и провизоры", "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)", "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", состоит из:

2.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

2.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.2, 6.3, 6.4 настоящего Положения.

3. Система оплаты труда работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала

3.1. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих⁵, состоит из:

3.1.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

3.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

3.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

3.2. Заработная плата работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих⁶, состоит из:

3.2.1. оклада по занимаемой должности в размере, установленном в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

3.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

3.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

4. Система оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главного медицинского брата)

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

4.1.1. должностного оклада в размере 250000 рублей.

4.1.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда руководителя учреждения;

4.1.3. выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

Начисление руководителю учреждения выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера производится на основании приказа Министерства здравоохранения Пензенской области в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Начисление руководителю учреждения премиальной выплаты по итогам работы производится по результатам оценки эффективности его деятельности в отчетном квартале, проведенной в порядке, установленном Положением о премировании руководителей учреждений по итогам работы за квартал, утвержденным нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области.

При установлении размера выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера Министерство здравоохранения Пензенской области должно исходить из недопустимости превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области на основании пункта 4.6 настоящего Положения, в случае выполнения руководителем учреждения всех установленных ему показателей эффективности деятельности и получения всех видов выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.2. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, имеющего высшее медицинское образование, состоит из:

4.2.1. должностного оклада в размере 110000 рублей.

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

4.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

4.3. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, имеющего высшее немедицинское образование, главного бухгалтера учреждения состоит из:

4.3.1. должностного оклада в размере 110 000 рублей.

4.3.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

4.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

4.4. Заработная плата главной медицинской сестры (главного медицинского брата) учреждения состоит из:

4.4.1. должностного оклада в размере 60000 рублей;

4.4.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, которые устанавливаются с учетом условий труда конкретного работника;

4.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 настоящего Положения.

4.5. При установлении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, а также поощрения, предусмотренного пунктом 1.7 настоящего Положения, работодатель должен определять их размеры с таким условием, чтобы среднемесячная заработная плата заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, главной

медицинской сестры (главного медицинского брата) учреждения не превышала среднемесячную заработную плату руководителя учреждения, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный правовым актом Министерства здравоохранения Пензенской области на основании пункта 4.7 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя учреждения принимается Министерством здравоохранения Пензенской области и оформляется правовым актом.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, по основному месту работы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения принимается Министерством здравоохранения Пензенской области и оформляется правовым актом.

4.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается на официальном сайте Министерства здравоохранения Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

5. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в форме доплаты за вредные и (или) опасные условия труда;

5.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу;

5.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (далее - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну).

5.2. Конкретные размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором в порядке, предусмотренном статьями 92, 117, 147, 222 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 5.2.1 - 5.2.2 пункта 5.2 настоящего Положения.

5.2.1. Размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

- 1) при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4 % оклада;
- 2) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5 % оклада;
- 3) при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6 % оклада;
- 4) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 7 % оклада;
- 5) при классе 4 (опасные условия труда) - 8 % оклада.

В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам не устанавливаются (часть 4 статьи 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.2. В случае оказания медицинской помощи, непосредственного обслуживания или контакта с больным туберкулезом и (или) страдающим психическим заболеванием либо с ВИЧ-инфицированным пациентом медицинским работникам учреждения доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается в размере:

- 1) 13 % оклада за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию или контакту с больным туберкулезом и (или) страдающим психическим заболеванием;
- 2) 26 % оклада за каждый час работы по оказанию медицинской помощи, непосредственному обслуживанию или контакту с ВИЧ-инфицированным пациентом.

За эти часы доплата за вредные и (или) опасные условия труда на основании результатов специальной оценки условий труда, предусмотренная подпунктом 5.2.1 пункта 5.2 настоящего Положения, медицинским работникам учреждения не начисляется.

5.3. Размеры, порядок и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения в порядке, предусмотренном статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 5.3.1 - 5.3.4 пункта 5.3 настоящего Положения.

5.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.2. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях⁷. Размер доплаты за работу в ночное время определяется путем деления 20 % оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время.

5.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

1) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления 100 % оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени⁸, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день;

2) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления 200 % оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, производится с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда.

По желанию работника, 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.

День отдыха, указанный в части 4 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями 1 - 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.3.4. Сверхурочная работа⁹ - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе с учетом особенностей, предусмотренных статьей 252 Трудового кодекса Российской Федерации.

За часы, отработанные сверхурочно, работнику начисляется заработная плата, установленная в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в данном учреждении системой оплаты труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера (далее - одинарный размер заработной платы), а также начисляется доплата за сверхурочную работу в следующем порядке:

1) размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путем деления 50 % одинарного размера заработной платы на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно;

2) размер доплаты за последующие часы сверхурочной работы определяется путем деления 100 % одинарного размера заработной платы на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, установленной в подпункте 5.3.4 пункта 5.3 настоящего Положения, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В этом случае за часы, отработанные сверхурочно, работнику начисляется одинарный размер заработной платы, а доплата за сверхурочную работу не начисляется и время отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (с последующими изменениями).

6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в форме надбавки за квалификационную категорию;

6.1.2. премиальные выплаты по итогам работы;

6.1.3. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в форме надбавки за интенсивность труда;

6.1.4. выплата за наставничество.

6.2. Медицинским работникам, фармацевтическим работникам и иным работникам учреждений с высшим образованием, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), выплата за качество выполняемых работ устанавливается в форме надбавки за квалификационную категорию. Данная надбавка устанавливается работникам как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности (категория работников) указанием специальности, по которой присвоена квалификационная категория	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей в месяц в расчете на одну ставку)		
		высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	вторая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1.	Медицинские работники и фармацевтические работники с высшим образованием			
1.1.	руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, которым присвоена квалификационная категория по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье"	4 600	3 450	2 300
1.2.	врач-специалист, провизор, провизор-аналитик, провизор-технолог, руководитель структурного подразделения - врач-специалист (провизор, провизор-аналитик, провизор-технолог), которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
1.3.	главная медицинская сестра (главный медицинский брат), которой присвоена квалификационная категория по специальности "Управление сестринской деятельностью"			
2.	Медицинские работники и фармацевтические работники со средним образованием			
2.1.	главная медицинская сестра (главный медицинский брат), которой присвоена квалификационная категория по специальности "Организация сестринского дела"	2 300	1 725	1 150
2.2.	работники, относящиеся к категории среднего медицинского персонала или среднего фармацевтического персонала, которые занимают должности в соответствии с полученной специальностью и имеют квалификационную категорию по этой специальности			
3.	Иные работники учреждения с высшим (немедицинским) образованием, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)			
3.1.	биолог, которому присвоена квалификационная категория по должности "биолог"	4 600	3 450	2 300
3.2.	инструктор-методист по лечебной физкультуре, которому присвоена квалификационная категория по должности "инструктор-методист по лечебной физкультуре"			
3.3.	медицинский логопед, которому присвоена квалификационная категория по должности "медицинский логопед"			
3.4.	медицинский психолог, которому присвоена квалификационная категория по должности "медицинский психолог"			
3.5.	нейропсихолог, которому присвоена квалификационная категория по должности "нейропсихолог"			
3.6.	специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист), которому присвоена квалификационная категория по должности "специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист)"			
3.7.	специалист по эргореабилитации (эргоспециалист), которому присвоена квалификационная категория по должности "специалист по эргореабилитации (эргоспециалист)"			

Надбавка за квалификационную категорию, присвоенную до 01.01.2024, устанавливается работнику на пять лет со дня издания органом государственной власти или организацией, создавшими аттестационную комиссию, акта о присвоении специалисту, прошедшему аттестацию, квалификационной категории в соответствии с пунктами 5, 36 Порядка, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.11.2021 № 1083н "О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории".

Надбавка за квалификационную категорию, присвоенную с 01.01.2024, устанавливается работнику на пять лет со дня подписания экспертной группой протокола, содержащего решение о присвоении квалификационной категории в соответствии с пунктами 5, 48, 52 Порядка, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.08.2023 № 458н "Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории".

6.3. В целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ), работникам устанавливается премиальная выплата по итогам работы.

6.3.1. В Положении о премировании работников учреждения должны быть предусмотрены:

1) условия, в том числе с учетом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.8 настоящего Положения), при которых работникам начисляется премиальная выплата по итогам работы;

2) показатели и критерии эффективности деятельности работников, установленные локальным нормативным актом учреждения с учетом рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Пензенской области;

3) отчетный период (месяц либо квартал), по итогам которого производится оценка эффективности деятельности каждого работника для решения вопроса о начислении премиальной выплаты по итогам работы;

4) порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности каждого работника и оформления ее результатов;

5) порядок, сроки и методика определения размера премиальной выплаты по итогам работы на основании результатов оценки эффективности деятельности работников с учетом рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Пензенской области;

6) порядок и сроки принятия (оформления) решения о начислении (неначислении) каждому конкретному работнику премиальной выплаты по итогам работы;

7) порядок и сроки ознакомления каждого работника с результатами оценки эффективности его деятельности и методикой определения размера

начисленной ему премиальной выплаты по итогам работы, а также порядок и сроки обжалования работником решения о начислении (неначислении) ему премиальной выплаты по итогам работы.

6.3.2. При определении размера средств фонда оплаты труда учреждения, используемых для начисления работникам премиальной выплаты по итогам работы, руководитель учреждения обязан соблюдать запрет, установленный пунктом 1.8 настоящего Положения.

6.3.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться в абсолютном значении (в рублях) или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

6.3.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется за тот отчетный период, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном статьями 192 - 193 Трудового кодекса Российской Федерации. Если лишение работника премиальной выплаты по итогам работы в связи с применением дисциплинарного взыскания приводит к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %, работодатель обязан начислить работнику персональную выплату, размер которой устанавливается в следующем порядке (рассчитывается по формуле):

$$ПВ=(ЗПмес-(ЗПмес \times 20 \%))-ЗПдв,$$

где:

- ПВ - размер персональной выплаты (руб.);
- ЗПмес - размер месячной заработной платы работника, которая была бы начислена, если бы он не имел дисциплинарного взыскания (руб.);
- ЗПдв - размер месячной заработной платы работника без премиальной выплаты по итогам работы (руб.).

6.4. Наставничество, то есть выполнение работником (далее - наставник) на основании его письменного согласия по поручению руководителя учреждения работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на новом рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), осуществляется в учреждениях в следующем порядке:

6.4.1. Приказом учреждения, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, утверждается Порядок организации работы по наставничеству, в котором должны быть предусмотрены (конкретизированы):

- 1) цели и задачи работы по наставничеству;
- 2) критерии и порядок отбора работников, которым работодатель может поручить выполнение работы по наставничеству, в том числе с учётом Положения о наставничестве в сфере здравоохранения, утверждённого приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н, а также основания для отмены поручения о выполнении работы по наставничеству и замены наставника;

3) форма и содержание, а также сроки выполнения работы по наставничеству, которые с учетом специфики и условий осуществления профессиональной деятельности устанавливаются дифференцировано в отношении работников, относящихся к разным категориям персонала, указанным:

- в пункте 2.2 настоящего Положения - 1 год, 1,5 года, 2 года или 3 года в соответствии со сроками, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н;

- в пунктах 2.1, 3.1, 3.2 настоящего Положения - не менее 1 месяца и не более 1 года;

4) количество работников, в отношении которых наставник может одновременно осуществлять наставничество (не более 2 работников);

5) перечень профессиональных навыков, формирование которых будет осуществляться под руководством наставника, и критерии, на основании которых будет проводиться оценка степени готовности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, самостоятельно, качественно и своевременно выполнять возложенные на него трудовые (должностные) обязанности, с учётом критериев результативности деятельности наставника, установленных постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 № 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области";

6) порядок и сроки оформления результатов выполнения работы по наставничеству, в том числе периодичность записей и объём сведений, которые должны быть внесены в дневники наставника и (или) документы, оформленные работником, в отношении которого осуществляется наставничество;

7) порядок и сроки проведения оценки результатов выполнения наставником работы по наставничеству, оформления результатов этой оценки;

8) порядок и сроки проведения оценки формирования профессиональных навыков у работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, и степени его готовности самостоятельно, качественно и своевременно выполнять возложенные на него трудовые (должностные) обязанности, а также порядок и сроки оформления результатов этой оценки;

9) размеры и условия осуществления выплаты за наставничество, постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 № 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области" и подпунктом 6.4.2 пункта 6.4 настоящего Положения. Конкретный размер выплаты за наставничество может быть установлен дифференцированно в зависимости от содержания и (или) объёма работы по наставничеству, выполняемой наставниками в отношении работников, относящихся к разным категориям персонала, указанным в пунктах 2.1, 2.2, 3.1, 3.2 настоящего Положения;

10) условие о том, что наставник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, письменно предупредив об этом работодателя, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, письменно предупредив об этом наставника не менее чем за три рабочих дня.

6.4.2. Выплата за наставничество в размере не более 10 % оклада (должностного оклада) в месяц устанавливается наставнику за каждого работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с учётом оценки результативности деятельности наставника в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 № 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области". Выплата за наставничество начисляется наставнику пропорционально отработанному им времени. Выплата за наставничество не начисляется наставнику за те дни, когда работник, в отношении которого осуществлялось наставничество, отсутствовал на работе.

6.4.3. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключённому с наставником, должны быть указаны:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность (с указанием структурного подразделения) работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

2) содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству;

3) конкретный размер и условия осуществления выплаты за наставничество, установленный наставнику в процентах к окладу, с учётом содержания и (или) объема работы по наставничеству, а также с учётом размеров и условий начисления данной выплаты, предусмотренных подпунктом 6.4.2 пункта 6.4 настоящего Положения.

6.5. Работникам учреждения, указанным в пунктах 3.1 и 3.2 настоящего Положения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы в форме надбавки за интенсивность труда может быть установлена по следующим основаниям:

6.5.1. в случае заключения с работником, осуществляющим получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей, письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности в размере 5000 рублей в месяц в расчете на одну ставку. Надбавка за интенсивность труда по данному основанию устанавливается работникам как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в течение срока действия вышеуказанного договора;

6.5.2. в случае выполнения работ, имеющих для учреждения важное значение и (или) срочный характер;

6.5.3. с учетом сложности выполняемой работником работы и (или) качества затраченного им труда.

Надбавка за интенсивность труда по основаниям, указанным в подпунктах 6.5.2 и 6.5.3 пункта 6.5 настоящего Положения, устанавливается работнику на определенный срок в пределах календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Размер надбавки за интенсивность труда, установленной работнику по основаниям, указанным в подпунктах 6.5.2 и 6.5.3 пункта 6.5 настоящего Положения, не может превышать 200 % оклада (в месяц в расчете на одну ставку).

В Положении об оплате труда работников учреждения должны быть предусмотрены:

- срок и порядок рассмотрения (согласования) заявления работника либо ходатайства руководителя (непосредственного или вышестоящего) об установлении надбавки за интенсивность труда по основаниям, указанным в подпунктах 6.5.2 и 6.5.3 пункта 6.5 настоящего Положения;

- критерии, по которым определяется срочный характер и (или) важное значение выполняемых работ, сложность выполняемой работником работы и (или) качество затраченного им труда;

- порядок определения размера надбавки за интенсивность труда с учетом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.8 настоящего Положения), а также критериев срочности, важности, сложности выполняемой работником работы и (или) качества затраченного им труда;

- основания для отказа в установлении надбавки за интенсивность труда, досрочного прекращения выплаты этой надбавки либо уменьшения ее размера с учетом финансово-экономического положения учреждения (пункт 1.8 настоящего Положения), а также выявления несоответствия выполняемой работником работы критериям срочности, важности, сложности и (или) качества затраченного труда.

Решение об установлении работнику надбавки за интенсивность труда либо об отказе в установлении надбавки за интенсивность труда, а также решение о досрочном прекращении выплаты надбавки за интенсивность труда либо уменьшении ее размера оформляется приказом учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с частью 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.2. В соответствии с частями 1 и 2 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда лиц, работающих в учреждении по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работы и по совместительству.

7.3. По должностям специалистов и служащих, размеры окладов по которым не предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению, размер оклада (должностного оклада) устанавливается в зависимости от сложности труда, но не менее минимального размера оплаты труда и не более чем размер оклада, установленный для пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

7.4. По должностям (профессиям) рабочих, размеры окладов по которым не предусмотрены в приложении № 3 к настоящему Положению, размер оклада устанавливается в зависимости от сложности труда, но не менее минимального размера оплаты труда и не более чем размер оклада, установленный для четвертого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

7.5. В целях соблюдения требований части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если начисленная в соответствии с условиями трудового договора месячная заработная плата работника учреждения без учёта выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (на 1 ставку) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), будет ниже минимального размера оплаты труда, работодатель обязан за счет средств фонда оплаты труда учреждения установить этому работнику персональный повышающий коэффициент к окладу в размере, покрывающем разницу между минимальным размером оплаты труда и размером начисленной заработной платы.

7.6. Оплата труда врача-специалиста (консультанта), приглашенного учреждением для проведения консультации, производится по ставке почасовой оплаты труда в размере 1103 рублей в час.

Данная форма оплаты труда за проведение консультации не применяется для оплаты труда врача-специалиста (консультанта), для которого учреждение является работодателем на основании заключенного между ними трудового договора.

Оплата труда врача-специалиста (консультанта), производится его работодателем за счет средств учреждения, пригласившего данного врача-специалиста для проведения консультации.

В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск (денежная компенсация за неиспользованный отпуск).

Примечания.

1. В соответствии с пунктом 2 Рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" (с последующими изменениями), "эффективный контракт" - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. На основании настоящего Положения "эффективный

контракт" должен быть заключен со всеми работниками, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения. При этом наименования должностей (профессий) работников учреждения в коллективном договоре, локальных нормативных актах, штатном расписании учреждения и трудовых договорах указывают в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н, а также Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

2. Совершенствование системы оплаты труда медицинских работников учреждения в части увеличения доли выплат по окладам в структуре их заработной платы осуществляется на основании подпункта "г" пункта 37 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Настоящим Положением к категории основного персонала отнесены работники, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, а также иные работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

4. В разделе 2 настоящего Положения установлена система оплаты труда работников, наименования должностей которых указаны в приложении № 1 к настоящему Положению с учетом профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с последующими изменениями) и от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

5. В пункте 3.1 настоящего Положения установлена система оплаты труда работников учреждения, должности которых указаны в приложении № 2 к настоящему Положению с учетом профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями).

6. В пункте 3.2 настоящего Положения установлена система оплаты труда работников учреждения, должности (профессии) которых указаны в приложении № 3 к настоящему Положению, с учетом профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями).

7. Размер доплаты за работу в ночное время установлен на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

8. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается на основании статей 91, 92, 93, 263.1 и 350 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (с последующими изменениями).

9. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статьи 99, 152, 252 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
автономного учреждения Пензенской
области "Санаторий "Тарханы"

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, относящихся к категории основного персонала

Таблица № 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности ¹	Размер оклада (руб. в месяц)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	- санитарка; - санитарка (мойщица); - младшая медицинская сестра по уходу за больными; - сестра-хозяйка; - фасовщица	28 000
2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	1 квалификационный уровень	- гигиенист стоматологический; - инструктор-дезинфектор; - инструктор по гигиеническому воспитанию; - инструктор по лечебной физкультуре; - медицинский статистик; - инструктор по трудовой терапии; - медицинская сестра стерилизационной; - продавец оптики; - младший фармацевт; - медицинский дезинфектор; - медицинский регистратор	33 000
2.2.	2 квалификационный уровень	- помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); - помощник энтомолога; - лаборант; - медицинская сестра диетическая; - рентгенолаборант	34 000

1	2	3	4
2.3.	3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - медицинская сестра; - медицинская сестра палатная (постовая); - медицинская сестра патронажная; - медицинская сестра приёмного отделения (приемного покоя); - медицинская сестра по физиотерапии; - медицинская сестра по массажу; - медицинская сестра по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам; - зубной техник; - фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; - медицинская сестра участковая; - медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); - фармацевт; - медицинский оптик-оптометрист 	35 000
2.4.	4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - акушерка; - фельдшер; - операционная медицинская сестра; - медицинская сестра-анестезист; - зубной врач; - медицинский технолог; - медицинская сестра процедурной; - медицинская сестра перевязочной; - медицинская сестра врача общей практики 	36 000
2.5.	5 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - старший фармацевт; - старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); - заведующая молочной кухней; - заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; - заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; - заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); - заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); - заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра) 	40 000
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
3.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - врач-стажер; - провизор-стажер 	42 000
3.2.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - врачи-специалисты; - провизор-технолог; - провизор-аналитик 	45 000
4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		

1	2	3	4
4.1.	1 квалификационный уровень	- заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); - начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	50 000
5.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
5.1.	1 квалификационный уровень	- специалист по социальной работе; - инструктор-методист по лечебной физкультуре	42 000
5.2.	2 квалификационный уровень	- биолог; - зоолог; - энтомолог; - медицинский психолог; - эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; - химик-эксперт учреждения здравоохранения; - судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик)	45 000

Таблица № 2

№ п/п	Наименование должности ² (категория работников)	Размер оклада (руб. в месяц)
1	2	3
1.	заведующий (начальник) структурного подразделения ³ (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) - врач-специалист, специалист	50 000
2.	медицинский брат	35 000
3.	медицинский брат диетический	34 000
4.	медицинский брат палатный (постовой)	35 000
5.	медицинский брат приемного отделения	35 000
6.	медицинский брат процедурной	36 000
7.	медицинский брат по косметологии	35 000
8.	медицинский брат по массажу	35 000
9.	медицинский брат по медицинской реабилитации	35 000
10.	медицинский брат по физиотерапии	35 000
11.	медицинский брат по функциональной диагностике	35 000
12.	медицинский брат стерилизационной	35 000
13.	медицинский логопед	45 000
14.	медицинская сестра по косметологии	35 000
15.	медицинская сестра по медицинской реабилитации	35 000
16.	медицинская сестра по функциональной диагностике	35 000
17.	младшая медицинская сестра	28 000
18.	младший медицинский брат	28 000
19.	младший медицинский брат по уходу за больными	28 000
20.	нейропсихолог	45 000
21.	провизор	45 000
22.	санитар	28 000

23.	специалист по физической реабилитации (кинезиоспециалист)	45 000
24.	специалист по эргореабилитации (эргоспециалист)	45 000
25.	старший лаборант	40 000
26.	старший медицинский брат	40 000

Примечания.

1. В таблице № 1 настоящего приложения наименования профессиональных квалификационных групп и должностей, относящихся к каждому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, указаны в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с последующими изменениями) и от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг" (с последующими изменениями).

2. В таблице № 2 настоящего приложения установлены размеры окладов работников, должности которых содержатся в Номенклатуре, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников" (с последующими изменениями), но не предусмотрены приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с последующими изменениями) и от 31.03.2008 № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг" (с последующими изменениями).

3. Наименование должности руководителя структурного подразделения дополняется наименованием должности врача-специалиста либо специалиста с высшим (немедицинским) образованием, указанной соответственно в подпункте 5.1 пункта 5, пункте 7 либо в пункте 8 Номенклатуры, утверждённой приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников" (с последующими изменениями).

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
автономного учреждения
Пензенской области
"Санаторий "Тарханы"

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
руководителей структурных подразделений,
специалистов и служащих**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням ¹	Размер оклада (руб. в месяц)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - агент по закупкам; - агент по снабжению; - архивариус; - дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); - дежурный бюро пропусков; - делопроизводитель; - калькулятор; - кассир; - комендант; - машинистка; - секретарь; - секретарь-машинистка; - статистик; - экспедитор; - экспедитор по перевозке грузов 	28 000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	29 000
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - администратор; - диспетчер; - инспектор по кадрам; - лаборант; - секретарь руководителя; - техник; - техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; 	30 000

1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> - техник по защите информации; - техник по метрологии; - техник по труду; - техник-программист 	
2.2.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - заведующая машинописным бюро; - заведующий архивом; - заведующий бюро пропусков; - заведующий камерой хранения; - заведующий канцелярией; - заведующий комнатой отдыха; - заведующий копировально-множительным бюро; - заведующий складом; - заведующий хозяйством; - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория 	31 000
2.3.	3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); - заведующий научно-технической библиотекой; - заведующий производством (шеф-повар); - заведующий столовой; - начальник хозяйственного отдела; - управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория 	32 000
2.4.	4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - мастер участка (включая старшего); - механик; - начальник автоколонны; - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" 	33 000
2.5.	5 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - начальник гаража; - начальник (заведующий) мастерской; - начальник ремонтного цеха; - начальник смены (участка) 	34 000
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - бухгалтер; - бухгалтер-ревизор; - документовед; - инженер; - инженер по защите информации; 	36 000

1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> - инженер по качеству; - инженер по метрологии; - инженер по нормированию труда; - инженер по организации и нормированию труда; - инженер по организации труда; - инженер по ремонту; - инженер-программист (программист); - инженер-технолог (технолог); - инженер-электроник (электроник); - инженер-энергетик (энергетик); - менеджер; - менеджер по персоналу; - психолог; - специалист по защите информации; - специалист по кадрам; - специалист по маркетингу; - специалист по связям с общественностью; - физиолог; - эколог (инженер по охране окружающей среды); - экономист; - экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; - экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; - экономист по договорной и претензионной работе; - экономист по материально-техническому снабжению; - экономист по планированию; - экономист по труду; - экономист по финансовой работе; - юрисконсульт 	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	37 000
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	38 000
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	39 000
3.5.	5 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; - заместитель главного бухгалтера 	45 000
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - начальник отдела кадров (спецотдела и др.); - начальник отдела материально-технического снабжения; 	50 000

1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> - начальник отдела организации и оплаты труда; - начальник отдела охраны труда; - начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; - начальник планово-экономического отдела; - начальник технического отдела; - начальник финансового отдела; - начальник юридического отдела 	
4.2.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - главный² (диспетчер, механик, специалист по защите информации, энергетик); - заведующий медицинским складом мобилизационного резерва 	60 000

Примечания.

1. Наименования должностей указаны в настоящем приложении в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями).

2. За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
государственного автономного
учреждения Пензенской области
"Санаторий "Тарханы"

**РАЗМЕРЫ
окладов рабочих**

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням ¹	Размер оклада (руб. в месяц)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - гардеробщик; - грузчик; - дворник; - дезинфектор; - истопник; - кастелянша; - кладовщик; - курьер; - лифтер; - няня; - оператор копировальных и множительных машин; - парикмахер; - приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); - продавец непродовольственных товаров; - продавец продовольственных товаров; - садовник; - сестра-хозяйка; - сторож (вахтер); - уборщик производственных помещений; - уборщик служебных помещений; - уборщик территорий 	28 000
1.2.	2 квалификационный уровень	- профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	29 000

2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	- наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - водитель автомобиля; - оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	30 000
2.2.	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	31 000
2.3.	3 квалификационный уровень	- наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	32 000
2.4.	4 квалификационный уровень	- наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	33 000

Примечание.

1. Наименования профессий рабочих указаны в настоящем приложении в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих" (с последующими изменениями).