



# ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.04.2019 № 266

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Санаторий «Поволжье»

В соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в целях совершенствования оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Санаторий «Поволжье» Правительство Самарской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Санаторий «Поволжье».
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министерство имущественных отношений Самарской области.
3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2019 года.

Первый  
вице-губернатор  
председатель Правительства  
Самарской области



А.П.Нефёдов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Самарской области  
от 26.04.2019 № 266

Положение  
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения  
Самарской области «Санаторий «Поволжье»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» с целью совершенствования оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Санаторий «Поволжье» (далее – учреждение) и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Оплата труда работников учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## 2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов (окладов) – 12 (двенадцать) должностных окладов (окладов);

на выплату ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы – 6 (шесть) должностных окладов (окладов);

на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет – 2 (два) должностных оклада (оклада);

на выплату премии по итогам работы за месяц (год) – 5 (пять) должностных окладов (окладов);

на выплаты компенсационного характера – 1,5 (полтора) должностных оклада (оклада).

2.2. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Директор учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения между выплатами, предусмотренными пунктом 2.1 настоящего Положения.

## 3. Установление заработной платы работникам учреждения

3.1. Должностные оклады по должностям работников учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.2. Должностные оклады по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждения, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.3. Должностные оклады (оклады) работников учреждения по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам других видов экономической деятельности, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4. Для работников учреждения, занятых на работах, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени (статья 104 ТК РФ). Продолжительность учетного периода, перечень профессий (должностей) работников, для которых устанавливается режим суммированного учета рабочего времени, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения индексируются в сроки и размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения по результатам индексации устанавливаются приказом директора учреждения.

3.6. Оплата труда директора учреждения производится в соответствии с настоящим Положением. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера, материальная помощь директору учреждения устанавливаются работодателем.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за год директора учреждения и среднемесячной заработной платы за год работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за год заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы за год работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности 3,5.

Среднемесячная заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и других работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы за год директора учреждения и среднемесячной заработной платы за год работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера), а также предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы за год заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы за год работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) рассчитывается в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения размещается учреждением на официальном сайте учреждения в сети Интернет в порядке, установленном действующим законодательством.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику учреждения производятся соответствующие выплаты (выплаты компенсационного характера).

Конкретный размер выплат компенсационного характера директору учреждения устанавливается работодателем.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ;

доплата за разделение рабочего дня на части;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) начисляются работникам учреждения на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок на основании приказа директора учреждения.

4.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда.

На доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 15 процентов имеют право работники отделения (кабинета) ультразвуковой диагностики, работники физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), работники, обслуживающие больных в помещениях сероводородных, сернистых, углесероводородных ванн и грязей, радоновых ванн, в помещениях для озокеритовых процедур, подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды, работники постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн, работники обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн.

На доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 12 процентов имеют право работники пищеблоков (работы, выполняемые работниками непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки).

Перечень конкретных должностей (профессий) работников учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда и которым устанавливается доплата за вредные и (или) опасные условия труда (далее – Перечень), утверждается приказом директора учреждения.

В случае если работник, должность (профессия) которого указана в Перечне, работает во вредных и (или) опасных условиях труда периодически, доплата к должностному окладу (окладу) осуществляется за фактически отработанное время.

4.4. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в порядке, предусмотренном статьёй 154 ТК РФ в следующих размерах:

вахтерам – 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

медицинским работникам учреждения – 50 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ. Если работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, то помимо оплаты за сверхурочную работу производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за каждый час работы в указанных условиях. Размер доплаты исчисляется в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения в процентах к часовой ставке.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни директору учреждения устанавливаются работодателем.

4.6. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при сверхурочной работе, оплаты за сверхурочную работу определяется

путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени в соответствующем году определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев в году).

4.7. Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни производится доплата за разделение рабочего дня на части в размере 10 процентов должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников, которым устанавливается рабочий день с разделением смены на части, утверждается приказом директора учреждения.

4.8. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

Указанные доплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок на основании приказа директора учреждения.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. По результатам труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию,
- ежемесячная надбавка за ученую степень,
- ежемесячная надбавка за почетное звание,
- ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия по итогам работы за месяц (год);
- единовременная премия;
- доплата за организацию приносящей доход деятельности.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим разделом.

5.3. Работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию по профилю работы, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

за вторую квалификационную категорию – 5 процентов должностного оклада;

за первую квалификационную категорию – 7 процентов должностного оклада;

за высшую квалификационную категорию – 10 процентов должностного оклада.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Выплата ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится в соответствии с приказом директора учреждения с даты принятия в установленном действующим законодательством порядке.

5.4. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за ученую степень производится в соответствии с приказом директора учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия в установленном действующим законодательством порядке решения о выдаче диплома доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия в установленном действующим законодательством порядке решения о выдаче диплома кандидата наук.

5.5. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за звание «Народный врач СССР» – 20 процентов должностного оклада;

за звания «Заслуженный врач», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» – 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается на основании одного из них по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается только по основной работе.

Выплата ежемесячной надбавки за почетное звание производится в соответствии с приказом директора учреждения со дня присвоения в

установленном действующим законодательством порядке почетного звания.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания соответствующие надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

5.6. Водителям автомобилей учреждения выплачивается ежемесячная надбавка за классность к окладу:

за 1 класс – в размере 25 процентов оклада;

за 2 класс – в размере 10 процентов оклада.

Порядок присвоения водителям автомобилей учреждения классов утверждается приказом директора учреждения.

5.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5.8. Работникам учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы в размере не более 100 (ста) процентов должностного оклада (оклада).

Директору учреждения ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в размере не более 200 (двухсот) процентов должностного оклада, ее конкретный размер устанавливается работодателем.

5.8.1. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения используются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности, интенсивности и ответственности (работы особой сложности, требующей повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с выполнением отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

5.8.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения на период не более чем один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом директора учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы директору учреждения устанавливается работодателем на период не более календарного года и выплачивается с даты, установленной работодателем.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы работникам и директору учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.9. По результатам работы может производиться премирование работников учреждения в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, уровня ответственности за порученную работу, своевременного и добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей.

5.9.1. Работникам учреждения могут выплачиваться следующие виды премий:

- премия по итогам работы за месяц (год);
- единовременная премия.

5.9.2. Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц производится по результатам их работы и зависит от выполнения следующих показателей:

- оперативность в решении поставленных задач;
- систематическое досрочное выполнение работ;
- выполнение срочных и ответственных поручений и заданий;

достижение высоких показателей эффективности труда;  
применение в работе современных форм и методов организации труда;

высокое профессиональное мастерство;

высокий уровень обслуживания.

5.9.3. Премирование работников учреждения по итогам работы за год производится за выполнение следующих показателей:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;

отсутствие претензий клиентов к выполненным работам (оказанным услугам).

5.9.4. Основанием для начисления работникам учреждения премии по итогам работы за месяц (год) является приказ директора учреждения.

Основанием для начисления директору учреждения премии по итогам работы за месяц (год) является приказ работодателя.

5.9.5. Размер премии по итогам работы за месяц (год) может быть снижен или премия может быть не начислена при отсутствии у учреждения финансовых средств, невыполнении показателей премирования, установленных в пунктах 5.9.2, 5.9.3 настоящего Положения, либо в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушения требований охраны труда, невыполнения приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц и директора учреждения.

5.9.6. Работникам учреждения, отработавшим неполный месяц (год), премия по итогам работы за месяц (год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Работникам учреждения, отработавшим неполный месяц (год) и уволившимся из учреждения по собственному желанию, премия по итогам работы за месяц (год) не начисляется.

5.9.7. Премия по итогам работы за месяц (год) работникам учреждения устанавливается приказом директора в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в размере, не превышающем 2 (двух) должностных окладов (окладов).

Премия по итогам работы за месяц (год) директору учреждения устанавливается работодателем в процентном отношении к должностному окладу (окладу) на основании представленного учреждением ходатайства в форме письма.

5.9.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и срочных работ;

при награждении государственными наградами Российской Федерации, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, ведомственными наградами;

к профессиональным праздникам (День медицинского работника, Международный день медицинской сестры);

к государственным праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день).

5.9.9. Единовременная премия работников учреждения устанавливается приказом директора учреждения в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в размере, не превышающем 1 (одного) должностного оклада (оклада).

Единовременная премия директору учреждения устанавливается работодателем в процентном отношении к должностному окладу (окладу) на основании представленного учреждением ходатайства в форме письма.

5.10. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть также направлены на выплаты стимулирующего характера (в том числе на доплату за организацию приносящей доход деятельности).

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера

работникам учреждения, устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

Доплата за организацию приносящей доход деятельности директору учреждения устанавливается работодателем на основании представленного учреждением ходатайства в форме письма.

## 6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Работнику учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденная соответствующими документами;

утрата имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами;

юбилейные даты (50, 60, 65 лет со дня рождения);

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей);

рождение ребенка;

вступление в брак;

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

6.2. Ближним родственникам работника учреждения в случае смерти самого работника учреждения может быть выплачена материальная помощь на основании заявления близких родственников работника учреждения с приложением соответствующих документов.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения (близким родственникам работников учреждения) и ее конкретном размере принимается директором учреждения.

Решение о выплате материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается работодателем в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Материальная помощь выплачивается за счет средств, полученных в результате приносящей доход деятельности, и средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.6. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Самарской области  
«Санаторий «Поволжье»

Должностные оклады  
по должностям работников учреждения, не отнесенным к  
профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор	17 914
Заместитель директора по лечебной части	14 300
Заместитель директора по общим вопросам	14 300
Заместитель директора по коммерции и развитию	14 300
Заместитель директора по экономике	14 300
Главный бухгалтер	14 300
Главный инженер	14 300
Заместитель главного инженера	12 800
Главная медицинская сестра	12 800
Начальник отдела правового и кадрового обеспечения	12 800
Начальник административно-хозяйственного отдела	12 800
Начальник отдела организации деятельности	12 800
Специалист по закупкам	11 500
Специалист по охране труда	11 500
Мастер	11 000

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного**  
**учреждения Самарской области**  
**«Санаторий «Поволжье»**

Должностные оклады  
по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждения,  
отнесенным к соответствующим профессиональным  
квалификационным группам

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	Санитарка; сестра-хозяйка	1	8 000
Средний медицинский и фармацевтический персонал	Инструктор по лечебной физкультуре, медицинский регистратор, медицинский статистик	1	8 500
	Медицинская сестра диетическая	2	9 000
	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	3	9 500

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
	Медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра процедурной	4	11 000
	Старший фармацевт, старшая медицинская сестра	5	11 300
Врачи и провизоры	Провизор Врачи-специалисты: врач акушер-гинеколог, врач клинической лабораторной диагностики, врач-хирург, врач-уролог, врач-физиотерапевт, врач по лечебной физкультуре, врач-рефлексотерапевт, врач по медицинской реабилитации, врач мануальной терапии, врач-пульмонолог, врач аллерголог-иммунолог, врач-кардиолог, врач-гастроэнтеролог, врач травматолог-ортопед, врач-ревматолог, врач-офтальмолог, врач-отоларинголог, врач-терапевт, врач-стоматолог, врач-психотерапевт, врач-эндокринолог, врач-педиатр,	2	11 500

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
---	------------------------	--------------------------	---------------------------

врач ультразвуковой диагностики,  
врач функциональной диагностики,  
врач-невролог,  
врач-психотерапевт

Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)

Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)

1

13 000

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного**  
**учреждения Самарской области**  
**«Санаторий «Поволжье»**

Должностные оклады (оклады)  
 работников учреждения по общеотраслевым должностям служащих  
 и профессиям рабочих, должностям работников, отнесенным  
 к профессиональным квалификационным группам других видов  
 экономической деятельности

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Должностной оклад (оклад), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Кассир	1	9 000
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Администратор, инспектор по кадрам	1	9 500
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Заведующий складом	2	10 000
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Шеф-повар	3	10 800
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Юрисконсульт, бухгалтер, менеджер, экономист	1	11 000
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Заместитель главного бухгалтера	5	12 800

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Должностной оклад (оклад), рублей
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	Медицинский психолог	2	11 500
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	Системный администратор	3	11 500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Культорганизатор		9 500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь		9 700
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, вахтер, гардеробщик, горничная, грузчик, кастелянша, лифтер, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	1	8 000

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Должностной оклад (оклад), рублей
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2	8 500
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	1	8 800
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	9 500

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного**  
**учреждения Самарской области**  
**«Санаторий «Поволжье»**

**Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки**  
**за выслугу лет работникам учреждения**

1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка) устанавливается всем работникам учреждения как по основной работе, так и по работе по совместительству в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 20 процентов;

свыше 5 лет – 30 процентов.

2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству:

в организациях здравоохранения и независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности, социальной защиты населения, организациях семьи и детей и Госсанэпиднадзора;

в органах управления здравоохранением, органах социальной защиты населения, органах службы семьи и детей;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, социальной защиты, органах и учреждениях семьи и детей;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Вооруженных Силах Российской Федерации, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ России, МВД России, МЧС России, Минюста России, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, СВР России, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков;

время работы на медицинских (фармацевтических) должностях в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, учреждениях семьи и детей стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения, социальной защиты населения, учреждениях семьи и детей;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов

боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

3. Для определения размера надбавки время работы, указанное в пункте 2 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Санаторий «Поволжье», суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня представления соответствующих документов.