



# ПРАВИТЕЛЬСТВО САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09 ноября 2018 г. № 533

г. Южно-Сахалинск

### **О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Правительства Сахалинской области**

Правительство Сахалинской области **п о с т а н о в л я е т** :

1. Утвердить изменения в некоторые нормативные правовые акты Правительства Сахалинской области (прилагаются).
2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникающие с 01 января 2019 года.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Губернские ведомости», на официальном сайте Губернатора и Правительства Сахалинской области, на «Официальном интернет-портале правовой информации».

Председатель Правительства  
Сахалинской области



В.Г.Щербина

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
постановлением Правительства  
Сахалинской области  
от 09 ноября 2018 г. № 533

**ИЗМЕНЕНИЯ,  
в некоторые нормативные правовые акты  
Правительства Сахалинской области**

1. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников центральных районных и участковых больниц, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 06.04.2016 № 159 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 159), следующие изменения:

1.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

1.2. пункты 4.10 - 4.14 изложить в следующей редакции:

«4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.10.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего меди-

00627(п)( Версия)

цинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.10.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.10.4, 4.10.5 настоящего Положения.

4.10.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.10.4 настоящего Положения.

4.10.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.10.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.11. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 9 к настоящему Положению в следующих размерах:

№ пп.	Категории, должности работников	Стаж работы	Размеры надбавки, %
1.	- заведующий отделением скорой медицинской помощи - врач скорой медицинской помощи; - старший врач скорой медицинской помощи	от 3 до 5 лет	30
		свыше 5 лет	55

№ пп.	Категории, должности работников	Стаж работы	Размеры надбавки, %
	помощи; - врач скорой медицинской помощи; - старший фельдшер (отделения скорой медицинской помощи); - фельдшер скорой медицинской помощи; - медицинская сестра скорой медицинской помощи; - младший медицинский персонал выездных бригад отделений скорой медицинской помощи Учреждения; - водитель выездных бригад отделений скорой медицинской помощи Учреждения		
2.	Работникам Учреждения, за исключением работников, указанных в пункте 1 настоящей таблицы	от 3 до 5 лет	20
		свыше 5 лет	30

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.10 настоящего Положения.

4.12. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и

срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.5 - 4.11 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.15. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

2. Внести изменения в приложение № 9 к Положению № 159, заменив в пункте 1 цифры «4.9» цифрами «4.11».

3. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников санаториев для детей, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 10.06.2015 № 205 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 205), следующие изменения:

3.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

3.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в

этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа ра-

ботников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного

оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной нагрузки педагогического работника.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

4. Внести изменения в приложение № 7 к Положению № 205, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

5. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников домов ребенка, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 01.04.2015 № 99 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 01.07.2015 № 249, от 26.08.2015 № 351, от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 99), следующие изменения:

5.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

5.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего меди-

цинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению

бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

6. Внести изменения в приложение № 7 к Положению № 99, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

7. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников центра медицинской профилактики, медицинского информационно-аналитического центра, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 04.09.2015 № 364 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 364), следующие изменения:

7.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

7.2. пункты 4.6 - 4.10 изложить в следующей редакции:

«4.6. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.6.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.6.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.6.4, 4.6.5 настоящего Положения.

4.6.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.6.4 настоящего Положения.

4.6.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.6.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.7. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

4.8. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

8. Внести изменения в приложение № 7 к Положению № 364, заменив в пункте 1 цифры «4.5» цифрами «4.7».

9. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников диспансеров, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 25.12.2015 № 543 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 30.11.2017 № 558, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 543), следующие изменения:

9.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

9.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 8 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависи-

мость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработан-

ному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

10. Внести изменения в приложение № 8 к Положению № 543, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

11. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников психиатрических больниц, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 15.12.2015 № 499 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 30.11.2017 № 558, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 499), следующие изменения:

11.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

11.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 8 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению

бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

12. Внести изменения в приложение № 8 к Положению № 499, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

13. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников областных больниц и городской больницы города Южно-Сахалинска, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 15.02.2016 № 62 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 62), следующие изменения:

13.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

13.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 9 к настоящему Положению в следующих размерах:

№ пп.	Категории, должности работников	Стаж работы	Размеры надбавки, %
1.	Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям выездных бригад отделений экстренной и плановой консультативной медицинской помощи (санитарной авиации)	от 3 до 5 лет	30
		свыше 5 лет	55
2.	Работникам Учреждения, за исключением работников, указанных в пункте 1 настоящей таблицы	от 3 до 5 лет	20
		свыше 5 лет	30

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера,

предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

14. Внести изменения в приложение № 9 к Положению № 62, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

15. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников городского родильного дома города Южно-Сахалинска, подведомственного министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 28.12.2015 № 552 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 552), следующие изменения:

15.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

15.2. пункты 4.7 - 4.11 изложить в следующей редакции:

«4.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.7.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.7.4, 4.7.5 настоящего Положения.

4.7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.7.4 настоящего Положения.

4.7.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.8. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

4.9. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результатов

ности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.8 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

16. Внести изменения в приложение № 6 к Положению № 552, заменив в пункте 1 цифры «4.6» цифрами «4.8».

17. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников центра по профилактике и борьбе со СПИДом, подведомственного министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 01.12.2015 № 475 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 475), следующие изменения:

17.1. подпункт 4.1.1. пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

17.2. пункты 4.7 - 4.11 изложить в следующей редакции:

«4.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должност-

ному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.7.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.7.4, 4.7.5 настоящего Положения.

4.7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.7.4 настоящего Положения.

4.7.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.8. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

4.9. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя орга-

на исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.8 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

18. Внести изменения в приложение № 5 к Положению № 475, заменив в пункте 1 цифры «4.6» цифрами «4.8».

19. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников дезинфекционной станции, станции переливания крови, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 01.12.2015 № 476 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 476), следующие изменения:

19.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

19.2. пункты 4.8 - 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.8.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.8.4, 4.8.5 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.8.4 настоящего Положения.

4.8.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с

даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.9. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и

срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

20. Внести изменения в приложение № 5 к Положению № 476, заменив в пункте 1 цифры «4.7» цифрами «4.9».

21. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Сахалинский территориальный центр медицины катастроф и мобилизационного резерва», утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 27.02.2017 № 77 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 77), следующие изменения:

21.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

21.2. пункты 4.6 - 4.10 изложить в следующей редакции:

«4.6. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.6.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.6.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.6.4, 4.6.5 настоящего Положения.

4.6.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в

этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.6.4 настоящего Положения.

4.6.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.6.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.7. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

4.8. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа ра-

ботников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.8 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного

оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической учебной (преподавательской) работы.

4.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

22. Внести изменения в приложение № 6 к Положению № 77, заменив в пункте 1 цифры «4.6» цифрами «4.7».

23. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников городских поликлиник и консультативно-диагностического центра города Южно-Сахалинска, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 28.12.2015 № 551 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 551), следующие изменения:

23.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

23.2. пункты 4.9 - 4.13 изложить в следующей редакции:

«4.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.9.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, ра-

ботающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.9.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.9.4, 4.9.5 настоящего Положения.

4.9.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.9.4 настоящего Положения.

4.9.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.9.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.10. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 8 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения.

4.11. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению

бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4 - 4.10 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

24. Внести изменения в приложение № 8 к Положению № 551, заменив в пункте 1 цифры «4.8» цифрами «4.10».

25. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников станции скорой медицинской помощи, подведомственной министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 25.12.2015 № 542 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 542), следующие изменения:

25.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

25.2. пункты 4.9 - 4.13 изложить в следующей редакции:

«4.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.9.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.9.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.9.4, 4.9.5 настоящего Положения.

4.9.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.9.4 настоящего Положения.

4.9.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.9.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.10. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

№ пп.	Категории, должности работников	Стаж работы	Размеры надбавки, %
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Старший врач скорой медицинской помощи;</li> <li>- врач скорой медицинской помощи;</li> <li>- старший фельдшер (старший фельдшер скорой медицинской помощи);</li> <li>- фельдшер скорой медицинской помощи;</li> <li>- медицинская сестра скорой медицинской помощи;</li> <li>- младший медицинский персонал выездных бригад Учреждения;</li> <li>- водитель выездных бригад Учреждения</li> </ul>	от 3 до 5 лет	30
		свыше 5 лет	55
2.	Работникам Учреждения, за исключением работников, указанных в пункте 1 настоящей таблицы	от 3 до 5 лет	20
		свыше 5 лет	30

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения.

4.11. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависи-

мость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4 - 4.10 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного

оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

26. Внести изменения в приложение № 5 к Положению № 542, заменив в пункте 1 цифры «4.8» цифрами «4.10».

27. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников центра судебно-медицинской экспертизы, патологоанатомического бюро, подведомственных министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 18.12.2015 № 520 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 18.10.2016 № 520, от 21.08.2017 № 391, от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 520), следующие изменения:

27.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

27.2. пункты 4.7 - 4.11 изложить в следующей редакции:

«4.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.7.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего меди-

цинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.7.4, 4.7.5 настоящего Положения.

4.7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.7.4 настоящего Положения.

4.7.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.8. Работникам Учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

4.9. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей

доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.8 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

28. Внести изменения в приложение № 5 к Положению № 520, заменив в пункте 1 цифры «4.6» цифрами «4.8».

29. Внести в раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника», подведомственного министерству здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 05.10.2017 № 467 с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства Сахалинской области от 26.12.2017 № 620, от 22.05.2018 № 222 (далее - Положение № 467), следующие изменения:

29.1. подпункт 4.1.1 пункта 4.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«- молодым специалистам;»;

29.2. пункты 4.9 - 4.13 изложить в следующей редакции:

«4.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава основного персонала учреждений здравоохранения специалистам из числа работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», устанавливается надбавка молодым специалистам (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 30%.

4.9.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях работников из числа среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

4.9.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.9.4, 4.9.5 настоящего Положения.

4.9.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.9.4 настоящего Положения.

4.9.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.9.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.10. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки, %
От 3 до 5 лет	20,0
Свыше 5 лет	30,0

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения.

4.11. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.5 - 4.11 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).».

30. Внести изменения в приложение № 6 к Положению № 467, заменив в пункте 1 цифры «4.9» цифрами «4.10».