

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

«18» июня 2020 г.

г. Астрахань

№ 181

«О введении в действие
Положения об оплате труда работников
ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России»

В связи с изменением организационных условий труда, руководствуясь ст.8, ст.22, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со статьей 28, статьей 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России, протоколом заседания Ученого Совета от 27.05.2020

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России» (принято Ученым Советом 27.05.2020) (далее - Положение), согласно Приложению 1.
2. Ввести Положение в действие с 01.08.2020г.
3. И.о. начальника отдела кадров А.В.Ковалевой:
 - 3.1. ознакомить всех работников Университета с Положением под роспись;
 - 3.2. обеспечить учет работников, имеющих дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) и безотлагательную передачу информации об издании приказов о применении дисциплинарных взысканий к работникам (замечание, выговор) в управление бухгалтерского учета, экономики и финансовой деятельности в целях реализации пункта 5.6 Положения.
4. Начальнику управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой деятельности Бутырину Е.В. производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением с даты введения его в действие.
5. Ответственность за своевременное установление (пересмотр) ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, за стаж работы по специальности, профессии или за стаж работы по занимаемой должности возлагается на отдел кадров.
6. Проректорам, начальникам управлений довести до сведения подчиненных работников информацию о введении в действие Положения.
7. Начальнику управления по печати, медиа и информационным технологиям А.Д. Теплому обеспечить размещение на официальном сайте ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России текста настоящего приказа и Положения.
8. Признать утратившим силу Положения об оплате труда работников академии (принято на заседании Ученого Совета 03.09.2008).
9. И.о. начальника отдела делопроизводства И.А.Загировой ознакомить всех заинтересованных лиц с настоящим приказом (под роспись).
10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Ректор, профессор



О.А.Башкина

Приложение 1 к приказу
от 18 июня 2020 года № 181

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России)

ПРИНЯТО
Ученым Советом ФГБОУ ВО
Астраханский ГМУ
Минздрава России
Протокол № ____
от «27» мая 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор ФГБОУ ВО
Астраханский ГМУ
Минздрава России
д.м.н., профессор О.А. Башкина
О.А. Башкина
«28» мая 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России

Астрахань 2020 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России)

ПРИНЯТО
Ученым советом ФГБОУ ВО
Астраханский ГМУ
Минздрава России
Протокол №__

от «24» мая 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор ФГБОУ ВО
Астраханский ГМУ
Минздрава России
д.м.н., профессор О.А. Башкина
«28» мая 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России

Астрахань 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 28.08.2008 № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»);
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»;- "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11);

- Уставом ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России (далее - Устав Университета)

1.2. Положение является локальным нормативным актом и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет средств федерального бюджета, средств фонда обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов, размеры персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу работников, структуру заработной платы, а также установление компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Целью положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Университете.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.6. Месячная заработная плата работника университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.7. Система оплаты труда в Университете устанавливается в соответствии с Уставом Университета, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. В пределах имеющихся средств на оплату труда Университет самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования всех категорий работников.

1.9. При исчислении заработной платы ниже минимальной оплаты труда доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени (пропорционально занимаемой ставке).

1.10. Положение об оплате труда принимается Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников учреждения и утверждается приказом ректора.

1.11. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

минимальный оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую ПКГ, без повышающего коэффициента, а также без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда

работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с повышающим коэффициентом, но без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

выплаты стимулирующего характера – это денежная надбавка к основной заработной плате, призванная мотивировать работников к повышению производительности труда и соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий, предоставленных Университету;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- средств, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам.

3. Система оплаты труда в университете, формирование фонда оплаты труда работников университета и штатного расписания университета.

3.1. Система оплаты труда работников Университета включает размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о

порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера", а также критерии их установления.

3.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3.3. Перечни видов и размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на очередной финансовый год, исходя из средств федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объема средств федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание государственных услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств обязательного медицинского страхования (ОМС) и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.5. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ заработная плата работников Университета не может быть ниже установленных

Правительством РФ базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих ПКГ (ст. 144 ТК РФ).

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

Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к должностному окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Университета.

Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Университета размеры должностных окладов устанавливаются (с учетом правил округления чисел до десятка целых единиц) согласно приложениям:

Приложение № 1 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава»;

Приложение № 2 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»;

Приложение № 3 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям руководителей структурных подразделений»;

Приложение № 4 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по должностям медицинских и фармацевтических работников»;

Приложение № 5 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам работников сферы научных исследований и разработок»;

Приложение № 6 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение № 7 «Размеры должностных окладов с учетом

повышающих коэффициентов к окладам общепрофессиональных профессий рабочих».

3.7. Ежегодно в пределах фонда оплаты труда Университета утверждается штатное расписание.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, согласно источникам финансирования и категории персонала. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем. Работодатель в одностороннем порядке определяет источник финансирования штатного расписания.

В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие обязательные доплаты, и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и настоящим положением.

В штатное расписание в течение периода, на который оно утверждено, могут вноситься изменения и дополнения. Основанием для изменения штатного расписания является приказ, изданный на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Университета, с согласованием проректора соответствующего подразделения (при наличии) и Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой деятельности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются приказом ректора Университета.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Университета могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.2. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением порядка установления данных выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда. Размер компенсационной выплаты устанавливается на основании протокола заседания аттестационной комиссии по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Компенсационные выплаты производятся на основании специальной оценки условий труда, которая проводится специализированными аккредитованными организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, с привлечением представителей выборного профсоюзного органа и сектора охраны труда и противопожарной безопасности.

Перечень должностей работников, которым производятся выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, указанный в Приложении к Коллективному договору, утверждается ректором по согласованию с выборным профсоюзным органом Университета.

Университет принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Выплаты	Согласно	от 4 до 24% от	По результатам

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда	перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	должностного оклада	проведения специальной оценки условий труда
---	---	---------------------	---

4.5. Работникам Университета в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ №573 от 18.09.2006г. «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны» и Номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Работникам, в установленном порядке допущенным к государственной тайне	К должностному окладу на период действия трудового договора: 1) степень секретности «Особой важности» - 50-75%; 2) степень секретности «Совершенно секретно» - 30-50%; 3) степень секретности «Секретно» -10-15% (при проведении проверочных мероприятий); 4) степень секретности «Секретно» -5-10% (без проведения проверочных мероприятий).	Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), при наличии вакантных должностей за счет средств и в пределах фонда

оплаты труда по совмещаемой должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы	По приказу ректора	Трудовой кодекс РФ, ст. 151

4.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Доплата за расширение зон обслуживания	Работник, которому вменена расширенная зона обслуживания	По приказу ректора	Трудовой кодекс РФ, ст. 151

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы, но не более должностного оклада временно отсутствующего сотрудника (пропорционально отработанному времени).

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без	Всем категориям персонала в случаях вакансии и временного отсутствия основного работника по болезни	По приказу ректора	Трудовой кодекс РФ, ст. 151

освобождение от работы, определенным трудовым договором.	(отпуска)		
--	-----------	--	--

4.9. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается с учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам, привлеченных к работе в ночное время, устанавливается доплата в размере 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Вид доплат:	Категория работников	Размер	Основание
Доплата за работу в ночное время	Работникам, привлекаемым к работе в ночное время	20% за каждый час работы в ночное время от должностного оклада.	Трудовой кодекс РФ ст. 154.

4.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни	Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: - одинарную дневную ставку сверх оклада с учетом надбавок и доплат (должностного оклада с учетом надбавок и доплат) при работе полный день, если работа в	Трудовой кодекс РФ ст. 153.

		выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх оклада с учетом надбавок, выплат и доплат (должностного оклада с учетом надбавок, выплат и доплат), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; - одинарную часть оклада (должностного с учетом надбавок и доплат) сверх оклада с учетом надбавок и доплат (должностного оклада с учетом надбавок и доплат) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части оклада (должностного оклада с учетом надбавок выплат и доплат), сверх оклада с учетом надбавок, выплат и доплат (должностного оклада с учетом надбавок и доплат) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	
--	--	---	--

4.11. Сверхурочная работа оплачивается:

Вид доплаты	Категория работников	Размер	Основание
Повышенная оплата сверхурочной работы	Всем категориям персонала Университета	За первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере	Трудовой кодекс РФ ст. 152.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат стимулирующего характера" (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г., № 11080), устанавливаются следующие виды выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Порядок установления стимулирующих надбавок.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для издания приказа ректором Университета является служебная записка от руководителя самостоятельного структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному сотруднику или группе работников Университета, указав её размер и срок, на который она устанавливается. Служебная записка согласовывается с Управлением бухгалтерского учета, экономики и финансовой деятельности на предмет наличия средств для её установления. Управление кадров и делопроизводства вносит проект приказа об установлении стимулирующей надбавки.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты или полностью отменить выплату при несоответствии выполненных работ, в том числе некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормативного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормативного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении или в абсолютном размере к установленному работнику должностному окладу. Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенной срок).

5.4. Виды стимулирующих выплат.

5.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Название	Категория работников	Размер выплаты (периодичность)
За интенсивность и напряженность работы.	Работники всех категорий	На основании приказа ректора
За интенсивность и напряженность работы по проведению учебных и производственных практик с обучающимися, работниками Университета:	Педагогические работники, научные работники, учебно-вспомогательные и медицинские работники.	Единоновременно
- количество обучающихся проходящих практику от 1 до 10 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 1 до 3-х недель включительно		3 000 руб.
- количество обучающихся проходящих практику от 1 до 10 чел. включительно		6 000 руб.

(чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 4-х недель и выше - количество обучающихся проходящих практику от 11 до 20 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 1 до 3-х недель включительно		6 000 руб.
- количество обучающихся проходящих практику от 11 до 20 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 4-х недель и выше		12 000 руб.
- количество обучающихся проходящих практику от 21 до 30 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 1 до 3-х недель включительно		9 000 руб.
- количество обучающихся проходящих практику от 21 до 30 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 4-х недель и выше		18 000 руб.
- количество обучающихся проходящих практику от 31 до 40 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 1 до 3-х недель		12 000 руб.

включительно - количество обучающихся проходящих практику от 31 до 40 чел. включительно (чел) / за период проведения учебных и производственных практик, от 4-х недель и выше - количество обучающихся проходящих практику от 41 чел. и выше / за период проведения учебных и производственных практик, от 1 до 3-х недель включительно - количество обучающихся проходящих практику от 41 чел. И выше / за период проведения учебных и производственных практик, от 4-х недель и выше.		24 000 руб. 18 000 руб. 36 000 руб.
За напряжённость и интенсивность труда: - преподавателям Университета вне зависимости от занимаемой должности, степени и ученого звания, за проведение практических / лабораторных занятий с иностранными студентами на иностранном языке: Английский Французский Английский и Французский	Преподавателям вне зависимости от занимаемой должности. (выплаты по данному пункту распространяются на базовые дисциплины, вариативной части учебного плана, а также дисциплины по выбору, за исключением дисциплин начальных курсов, направленных на усовершенствование владения иностранным обучающегося русским языком, а также лекционных часов в рамках цикловых занятий в группах и обозначенных в дополнениях к учебным планам специальностей «Лечебное дело», «Стоматология», «Фармация». Основание: ежемесячная служебная записка декана	Ежемесячная 100 руб. в час 150 руб. в час 200 руб. в час

- преподавателю, не имеющему ученую степень, за чтение лекций поточных либо курсовых в отдельно выделенных лекционных аудиториях на иностранном языке для иностранных студентов: Английский Французский Английский и Французский - преподавателю-кандидату наук за лекции на иностранном языке для иностранных студентов: Английский Французский Английский и Французский - преподавателю-доктору наук за чтение лекций на иностранном языке с иностранными студентами: Английский Французский Английский и Французский	факультета иностранных студентов.	200 руб. в час 250 руб. в час 300 руб. в час 300 руб. в час 350 руб. в час 400 руб. в час 500 руб. в час 600 руб. в час 700 руб. в час
За интенсивность труда за подготовку к изданию учебно-методических (вспомогательных) материалов на иностранном языке: -за написание и подготовку к изданию учебно-методических материалов на иностранном языке (английский, французский) авторам- работникам ФГБОУ ВО Астраханского ГМУ Минздрава России. - за перевод написанных учебно-методических (вспомогательных) материалов на иностранном языке (английский, французский) для издания (работнику	Авторы работники Университета.	Единоновременно. Сумма делится на количество авторов работников Университета. 150 руб. за 1 печатную страницу.

ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России, осуществляющий непосредственно перевод). - за написание и подготовку экзаменационных материалов/ зачетных заданий на иностранном языке (английский, французский) авторам-работникам ФГБОУ ВО Астраханского ГМУ Минздрава России. -за перевод написанных экзаменационных материалов/ зачетных заданий на иностранном языке (английский, французский) для издания (работнику ФГБОУ ВО Астраханский ГМУ Минздрава России, осуществляющий непосредственно перевод).		
Премия за высокие результаты работы	Работники всех категорий	Единовременно. Приказ ректора.
Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Работники всех категорий	
Премия за работу в приемной комиссии	Члены приемной комиссии	
Выплата за дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности	Работники всех категорий	
Выплата за выполнение дополнительных заданий по поручению ректора	Работники всех категорий	
За выполнение срочных работ, не требующих отлагательства	Работники всех категорий	
За организацию и обеспечение деятельности, приносящей доход: -за оформление и выдачу общеевропейского приложения к диплому;	Работники всех категорий	Единовременно по приказу ректора

[illegible]

году работников Университета: - личное выступление с докладом на зарубежной международной конференции, труды которые индексируются «Web of Science» и «Scopus»; - личное выступление с докладом на зарубежной международной конференции, на русском языке. - участие в оргкомитете на международной конференции*		30 000 руб. 15 000 руб. 50 000 руб.
Премия за высокие результаты работы: - издание учебника или учебного пособия к изданию с грифом на титульном листе «Рекомендовано к изданию» Координационным советом Министерством науки и высшего образования Российской Федерации; -издание учебника или учебного пособия по решению редакционно-издательского совета Астраханского ГМУ -издание монографий центральным или зарубежным издательством - издание монографий издательством Университета - публикация статьи в изданиях, индексируемых в базах данных «Web of Science» и «Scopus»	Работники всех категорий (условия получения выплаты: подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания)* (условия получения выплаты: подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания) * (условия получения выплаты: предоставление оригинала издания, номера ISBN)* (условия получения выплаты: предоставление оригинала издания, номера ISBN)* (условия получения выплаты: подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи)*	Единовременно Сумма делится на всех авторов-работников Университета 75000 руб. 7 000 руб. 30 000 руб. 20 000 руб. 80 000 руб.

-публикация статьи в изданиях, включенных в перечень ВАК	(условия получения выплаты: подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи)*	50 000 руб.
-публикация статьи в изданиях, индексируемых РИНЦ	(условия получения выплаты: подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи)*	10 000 руб.
-получение патента на изобретение	(условия получения выплаты: документальное подтверждение получения патента, патентообладатель Астраханский ГМУ)	30 000 руб.
-получение патента на полезную модель	(условия получения выплаты: документальное подтверждение получения патента, патентообладатель Астраханский ГМУ)	15 000 руб.
-за индекс Хирша в международных системах цитирования «Web of Science», «Scopus» в отчетном году	(условия получения выплаты: подтверждение путем предоставления сведений из международных баз данных «Web of Science», «Scopus»)	10 000 руб. за каждый балл повышения, по сравнению с предыдущим годом. Выплата производится во II квартале года следующего за отчетным.
-за подготовку отчета по комплексной научно-исследовательской работе (согласно ГОСТу 7.32-2017)	(условия получения выплаты: предоставление отчета и информационной карты реферативно-библиографических сведений. Зарегистрировано в государственном информационном фонде неопубликованных документов ФГАНУ «Центр информационных технологий и систем органов исполнительной власти» (ЕГИСУ НИОКТР)	50 000 руб. делится на научных руководителей и ответственных исполнителей- работников Университета

За получение наград (медалей, дипломов и др.) в международных выставках (на конкурсах научных проектов, салонах и др.): - золотая (лауреат, первая степень, первое место и др) - серебряная (вторая степень, второе место и др) - бронзовая (третья степень, третье место и др) За составление учебно-методических комплексов (рабочая программа, презентации лекций, тесты, методические пособия) для учебных курсов дополнительного профессионального образования модели НМО на 36 часов. За составление учебно-методических комплексов (рабочая программа, презентации лекций, тесты, методические пособия) для учебных курсов дополнительного профессионального образования модели НМО на 108 часов Утверждение программы обучение Минздравом РФ и размещение программы, лекций, тестов на образовательном портале ФГБОУ ВО Астраханского ГМУ	Авторам- работникам (условия получения выплаты: служебная записка деканата ФПО согласованная с председателем центрального методического совета (ЦМС) Университета.	делится на количество авторов, работников Университета 10 000 руб. 7 000 руб. 5 000 руб. 20 000 руб. 40 000 руб.
*Выплаты за статьи и доклады, как в российских, так и в зарубежном рецензируемом издании устанавливаются только работникам Университета		

5.4.2. Выплата за качество выполняемых работ

Название	Категория работника	Размер выплаты (периодичность)
Надбавка за наличие	Работники всех категорий	

квалификационных категорий		
Выплата за защиту кандидатской диссертации работником Университета 1 Соискатель 2 Научный руководитель/консультант	Работники всех категорий (условия получения выплаты: подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома)	Единовременно 25 000 руб.
Выплата за защиту докторской диссертации работником Университета 1 Соискатель 2 Научный консультант	(условия получения выплаты: подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома)	50 000 руб.
Доплата за ученое звание: - профессор - доцент	Работники Университета	Ежемесячно 20 000 руб. 2000 руб.
За надлежащий учет и своевременное списание непригодного имущества, при объеме материальных ценностей (кроме зданий и сооружений, дорог, площадок, земли): - до 500 тыс. руб. - от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб. - от 1 млн. руб. до 5 млн. руб. - свыше 5 млн. руб.	Работники, заключившие договор с Университетом о материальной ответственности (полной материальной ответственности)	Единовременно в конце года по итогам годовой инвентаризации 2000 руб. 3000 руб. 6000 руб. 10 000 руб.
За эффективную профориентационную работу	Научному руководителю-консультанту докторанта, очного и заочного аспиранта. (По итогам заверенного заведующим кафедрой отчета научного консультанта, при выполнении докторантом плана диссертационной работы, в рамках, которой докторант выполняет самостоятельные научные исследования. По итогам отчетов аспирантов заверенных заведующим кафедрой, отчета научного руководителя, представленного в отдел аспирантуры, при выполнении аспирантом запланированной части объема программы	по 20 000 руб. два раза в год за докторанта 15 000 руб. два раза в год за очного аспиранта. 3 000 руб. два раза в год за заочного

	аспирантуры, а именно, учебного плана, планов проведения учебных занятий, практик, плана научно-исследовательской работы, в рамках которой аспирант выполняет самостоятельные научные исследования в соответствии с направленностью программы аспирантуры, при успешном прохождении аспирантом контроля качества основания программы аспирантуры и на основании решения комиссии).	аспиранта. 3 000 руб. два раза в год за заочного аспиранта.
За звание «Заслуженный работник (по отраслям)»	Работники, удостоенные звания «Заслуженный работник (по отраслям)»	Ежемесячно 8% от должностного оклада
За звание «Почетный работник (по отраслям)»	Работники, удостоенные звания «Почетный работник (по отраслям)»	Ежемесячно 7% от должностного оклада
За звание «Отличник здравоохранения», «Отличник образования»	Работники, удостоенные звания «Отличник здравоохранения», «Отличник образования»	Ежемесячно 7% от должностного оклада
За звание Героя Труда Российской Федерации, за звание Героя Российской Федерации, правительственные ордена и медали России (кроме юбилейных)	Работники, удостоенные соответствующего звания	Ежемесячно 8% от должностного оклада
За звание «Заслуженный преподаватель Астраханского ГМУ»	Работники, удостоенные звания «Заслуженный преподаватель Астраханского ГМУ»	Ежемесячно 400 руб.
За звание «Заслуженный профессор Астраханского ГМУ»	Работники, удостоенные звания «Заслуженный профессор Астраханского ГМУ»	Ежемесячно 600 руб.
При наличии двух и более почетных званий, знаков, стимулирующая надбавка не суммируется и устанавливается по выбору работника по одному из оснований.		

5.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Название	Категория работника	Размер выплаты (периодичность)
Надбавка за стаж непрерывной работы:	Работники всех категорий по основному месту работы.	Ежемесячно от должностного оклада.
от 1 до 3 лет		5%
от 3 до 5 лет		10%
от 5 до 10 лет		15%
от 10 лет и выше		20%

5.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Название	Категория работника	Размер выплаты (периодичность)
Премия по итогам работы за месяц	Работники всех категорий по основному месту работы.	На основании приказа ректора
Премия по итогам работы за квартал		
Премия по итогам работы за год		

5.5. Размер стимулирующей выплаты работников, в отношении которых применено дисциплинарное взыскание – «выговор», подлежит уменьшению на 30%, «замечание» - на 10%. Стимулирующая выплата в полном размере выплачивается по истечении одного месяца со дня их привлечения к дисциплинарной ответственности. При исчислении заработной платы ниже минимального размера оплаты труда производится доплата до минимального размера оплаты труда в соответствии со ст. 133 ТК РФ.

6. Порядок и условия оплаты труда.

6.1. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.

6.1.1. Размер должностного оклада ректора регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий ректору устанавливаются Минздравом России.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор в соответствии с разделами 4 и 5 Положения.

6.1.2. Премирование ректора устанавливается Минздравом России с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем из средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

6.1.3. Проректорам, главному бухгалтеру Университета выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 4, 5, 9 Положения.

6.2. Порядок формирования штатного расписания и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

6.2.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, средним профессиональным образованием, а также переподготовке и повышения квалификации.

6.2.2. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»:

- декан факультета - 6 квалификационный уровень;
- заведующий кафедрой - 5 квалификационный уровень;
- профессор - 4 квалификационный уровень;
- доцент - 3 квалификационный уровень;
- старший преподаватель - 2 квалификационный уровень;
- преподаватель - 1 квалификационный уровень;
- ассистент - 1 квалификационный уровень.

6.2.3. Штатное расписание ППС формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности ППС), и утверждается ректором на текущий учебный год.

В автоматизированной системе штатного расписания по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

6.2.4. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава приведены в приложении № 1 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава» к настоящему Положению. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

6.2.5. Размеры окладов педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, учитывают наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор), занятие должностей (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан).

6.2.6. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Коллективным договором и настоящим положением.

6.2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по специальности и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии соответствующего финансирования, по решению ученого совета Университета, на основании приказа ректора, согласно расчетам, представленных Управлением бухгалтерского учета, экономики, финансовой деятельности, для достижения целевых показателей согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

6.3. Порядок формирования штатного расписания, и оплата труда руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих.

6.3.1. Штатное расписание руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих Университета утверждается приказом ректора на календарный год.

6.3.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в разрезе источников финансирования и зависимости от реальной потребности

подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.

6.3.3. В автоматизированной системе штатного расписания по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

6.3.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

6.3.5. Оклады (должностные оклады) по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах согласно Приложению №2.

6.3.6. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.08. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах согласно Приложению №3.

6.3.7. Решение о введении повышающего коэффициента к должностному окладу работникам структурных подразделений принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

6.3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенной срок). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета.

6.3.9. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

6.3.10. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и (или) по внутреннему совместительству при наличии у них соответствующей квалификации.

6.4. Порядок формирования штатного расписания и оплаты труда должностей медицинских работников.

6.4.1. Штатное расписание структурных подразделений по виду экономической деятельности «Здравоохранения» Университета утверждается ректором на календарный год.

6.4.2. Штатное расписание формируется в соответствии с количеством врачебных посещений, объемов выполненных работ структурными подразделениями ММКЦ, наличия соответствующих сооружений и оборудования.

6.4.3. Фонд оплаты труда врачебного, среднего, младшего медицинского персонала и вспомогательного персонала (административно-управленческий и административно- хозяйственный персонал) формируется исходя из численности по штатному расписанию на календарный год и сложившейся средней ставки заработной платы по категориям персонала.

6.4.4. Размеры окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов работников структурного подразделения Университета – Многофункциональный медицинский клинический центр - устанавливаются в соответствии с перечнем должностей профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526, от 29.05.2008г. №247н, согласно Приложению № 4.

Работникам Многофункционального медицинского клинического центра может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу и персонального повышающего коэффициента.

На основании ходатайства от руководителя структурного подразделения ректором Университета утверждаются соответствующие повышающие коэффициенты с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда, включая повышения профессиональной квалификации и компетенции.

6.4.5. С учетом условий труда медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера,

предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.4.6. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

6.4.7. Выплаты стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета, средств обязательного медицинского страхования и внебюджетных средств производятся как штатным сотрудникам основных структурных подразделений, так и персоналу, занимающему штатные единицы в прочих подразделениях Университета, обеспечивающих организацию лечебного процесса, ведущих учет первичных документов, формирующих бухгалтерскую, налоговую и статистическую отчетность подразделений, руководителям и административно-хозяйственному персоналу клинических медицинских структурных подразделений Университета.

6.4.8. Структура тарифа на оплату медицинской помощи включает в себя расходы на заработную плату, начисления на оплату труда, прочие выплаты, приобретение лекарственных средств, расходных материалов, продуктов питания, мягкого инвентаря, медицинского инструментария, реактивов и химикатов, прочих материальных запасов, расходы на оплату стоимости лабораторных и инструментальных исследований, проводимых в других учреждениях (при отсутствии в медицинской организации лаборатории и диагностического оборудования), организации питания (при отсутствии организованного питания в медицинской организации), расходы на оплату услуг связи, транспортных услуг, коммунальных услуг, работ и услуг по содержанию имущества, расходы на арендную плату за пользование имуществом, оплату программного обеспечения и прочих услуг, социальное обеспечение работников медицинских организаций, установленное законодательством Российской Федерации, прочие расходы, расходы на приобретение основных средств (оборудование, производственный и хозяйственный инвентарь) стоимостью до ста тысяч рублей за единицу.

6.5. Порядок формирования штатного расписания и условий оплаты труда научного и научно-технического персонала.

6.5.1. Штатное расписание и оплата труда научного и научно-технического персонала утверждается ректором Университета на календарный год.

К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008г.№305н.

6.5.2. Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется, в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных исследований, разработок и наличия финансовых

средств, в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ.

6.5.3. Фонд оплаты труда формируется исходя из численности по штатному расписанию и сложившейся среднегодовой ставки заработной платы по категориям персонала.

6.5.4. Оклады (должностные оклады) научно-технических работников (лаборанты-исследователи, инженерно-технические работники) устанавливаются на основе отнесения, занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н в следующих размерах согласно Приложению №5.

6.5.5. Оклады (должностные оклады) работников, участвующих в научном процессе устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (рабочий по уходу за животными), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (зарегистрировано в Минюсте РФ от 23.06.2008г. №11861) в следующих размерах согласно Приложению №5.

6.5.6. С учетом условий труда работникам из числа научных работников устанавливаются обязательные выплаты компенсационного характера за работу во вредных условиях труда. Размер выплат компенсационного характера за работу во вредных условиях труда производится к должностному окладу работника в процентном соотношении по результатам аттестации (специальной оценки) рабочих мест по условиям труда.

Работникам из числа научных работников в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ №573 от 18.09.2006г. «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны» и Номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Решение о введении повышающего коэффициента к должностному окладу работникам структурных подразделений принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

6.5.7. Работникам научных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

6.5.8. Изменения к штатному расписанию Университета по

указанным категориям персонала вносятся приказам по Университету на основании служебных записок с положительной резолюцией ректора.

6.5.9. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и (или) по внутреннему совместительству при наличии у них соответствующей квалификации.

7. Индексация заработной платы

7.1. Индексация заработной платы – это механизм повышения уровня реального содержания заработной платы с связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2. Индексация заработной платы для работников Университета производится на основании актов Правительства Российской Федерации и указаний Министерства здравоохранения Российской Федерации, в пределах выделенных субсидий из соответствующих бюджетов.

7.3. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов) работников Университета (с учетом занимаемой штатной единицы).

7.4. При увеличении размера окладов работников Университета, их размеры подлежат округлению до целого рубля (в сторону увеличения).

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки сотрудников Университета. Материальная помощь сотрудникам Университета, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, выплачивается на основании поданного заявления, в случаях:

- со смертью, гибелью близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, сын, дочь);
- в связи с кражей, потерей материально-ценного имущества во время пожара, наводнения, теракта и иных чрезвычайных ситуациях;
- в связи с необходимостью медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе;
- работникам при увольнении по собственному желанию после достижения пенсионного возраста при стаже работы в Университете:
 - от 15 до 20 лет – один оклад (с учетом надбавок, выплат и доплат);
 - от 20 до 25 лет – два оклада (с учетом надбавок, выплат и доплат);
 - свыше 25 лет – три оклада (с учетом надбавок, выплат и доплат).

Материальная помощь за счет прибыли от приносящей доход деятельности может оказываться бывшим сотрудникам Университета, пенсионерам, в случае их обращения с личными заявлениями на имя ректора Университета.

Выплата материальной помощи осуществляется по приказу ректора Университета на основании личного заявления сотрудника, при наличии финансовых средств.

9. Премияльные выплаты.

9.1. Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Премии выплачиваются на основании приказа ректора в пределах имеющихся финансовых средств, направленных Университетом на оплату труда работников.

9.2. Участникам Великой Отечественной войны, бывшим работникам Университета ко дню Победы и другим памятным датам ВОВ, может быть выплачена премия в размере 10 000 руб.

10. Заключительное положение

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

10.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату и поставить в известность работников об этом в установленном законодательством порядке.

10.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), не предусмотренные настоящим положением, устанавливается ректором Университета.

10.5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются и утверждаются на заседании Ученого совета Университета.

10.6. С принятием настоящего Положения утрачивает силу Положение об оплате труда работников академии ГОУ ВПО АГМА, принятое Ученым советом и утвержденное ректором 03.09.2008 г., согласованное профкомом работников ГОУ ВПО АГМА 3 сентября 2008 г.