

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу ФГБОУ ВО ВолгГМУ
Минздрава России

от «28» декабря 2024 г. № 2340-10

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский 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»;

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 работников федеральных государственных учреждений»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

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

приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностным работникам сферы научных исследований и разработок»;

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

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

приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10);

Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2025 гг. (далее – Соглашение), утвержденным Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 24.04.2023;

уставом ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.07.2016 № 396;

Коллективным договором ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, принят Конференцией работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации 10.04.2019;

иными локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

1.2. Положение является локальным нормативным актом и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – университет, учреждение) за счет:

средств федерального бюджета;

средств федерального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств территориального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.3. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов, структуру заработной платы, а также установление компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Целью Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в университете.

1.5. Должностные оклады работников университета устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами университета: настоящим Положением и штатным расписанием с применением повышающих коэффициентов по отдельным должностям (профессиям), а также применениям персонального повышающего коэффициента для отдельных категорий работников при выполнении особых условий и поставленных задач на определенный срок (не более одного календарного года).

1.6. Месячная заработная плата работника, 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 Российской Федерации.

1.7. Сотрудникам университета предоставляются льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором Университета и настоящим Положением.

1.8. Университет, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом и настоящим Положением, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и иных материальных поощрений сотрудников, а также должностных окладов всех категорий работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

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

субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

средства федерального бюджета на повышение заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава, педагогических работников и научных сотрудников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

целевые субсидии средств федерального бюджета, предоставленных университету;

средства федерального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средства территориального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников, установленный Федеральным законом Российской Федерации, обеспечивается за счет:

федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ);

средств Федерального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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 должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням ПКГ, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления.

3.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного профсоюзного комитета университета.

3.3. Перечни видов и размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением в соответствии с

оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад по соответствующим ПКГ; компенсационные, стимулирующие и иные премиальные выплаты 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 целых единиц) согласно приложениям:

Приложение 1 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава и педагогических работников»;

Приложение 2 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям учебно-вспомогательного персонала»;

Приложение 3 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приложение 4 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников Клиники семейной медицины»;

Приложение 5 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников Клиники № 1»;

Приложение 6 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников Стоматологического клинико-диагностического центра (далее – СКДЦ)»;

Приложение 7 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований и разработок»;

Приложение 8 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессиональной квалификационной группы научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок»;

Приложение 9 «Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих».

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются ст. 60.1, 60.2, 151, 282-288 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Ежегодно в пределах фонда оплаты труда университета утверждается штатное расписание.

Штатное расписание формируется в разрезе структурных подразделений университета, источников финансирования и категорий

персонала. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады по должностям и профессиям, выплаты компенсационного 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. Основанием для изменения штатного расписания является приказ ректора или первого проректора, формируемый на основании служебной записки руководителя структурного подразделения университета, согласованной с курирующим структурное подразделение проректором и планово-финансовым управлением университета. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются приказом ректора или первого проректора университета.

3.9. Университет вправе установить повышенные гарантии по оплате труда работников по сравнению с установленными настоящим Положением, что оформляется соответствующим приказом ректора университета.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Университета.

4.2. 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;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в

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 Федерального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.5. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по ПКГ заработная плата работников университета не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации должностных окладов, базовых ставок заработной платы, соответствующих ПКГ (ст.144 ТК РФ).

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

Решение о введении и размере повышающих коэффициентов к должностным окладам по отдельным должностям (профессиям) структурных подразделений университета принимается ректором и устанавливается локальным нормативным актом университета.

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

Решение об установлении и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работника университета принимается ректором и утверждается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени.

Применение повышающего и персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной

ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с порядком установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, и устанавливается исходя из должностного оклада без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. 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.

4.5. 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 в размере не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями 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 службы охраны труда университета.

Перечень должностей работников, которым производятся выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается ректором или первым проректором 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. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

4.6. Работникам университета в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «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.

4.7. 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за выполнение обязанностей куратора преподавателям, назначенным кураторами учебных групп, устанавливается приказом ректора или первого проректора. Доплата за кураторство устанавливается в виде ежемесячной выплаты сроком на учебный год.

Доплата за руководство обучением иностранных последипломных специалистов (клинические ординаторы, аспиранты) устанавливается преподавателям приказом по университету. Доплата устанавливается в виде ежемесячной выплаты на срок обучения специалистов.

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

4.9. 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

4.10. 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 в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам структурных подразделений, относящихся по виду экономической деятельности к «Образование», «Прикладные научные исследования», привлеченным к работе в ночное время, устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

При производственной необходимости для обеспечения работы образовательного учреждения в ночное время могут привлекаться работники структурного подразделения гараж с установлением доплаты за работу в ночное время в размере 40% заработной платы по основной должности, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

В подразделениях Клиники № 1 по должностям занятых оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, круглосуточной медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

В подразделениях Клиники № 1 по должностям занятых обеспечением бесперебойной работы стационара доплата за работу в ночное время производится в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарную часть должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную часть должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание Законодательства РФ 2002 г., № 1 (ч.1) ст.3).

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», уставом и Коллективным договором в университете устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

5.2. Источниками финансирования выплат стимулирующего характера являются средства на оплату труда, формируемые за счет:

средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказания государственных услуг (выполнение работ);

средств целевых субсидий, предоставленных государственному учреждению;

средств Федерального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;

средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат.

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, методы оценки и установления качественных показателей деятельности работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в университете приказами ректора или первого проректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Ректор или первый проректор имеют право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить выплату при условии невыполнения критериев для ее назначения, в том числе некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и других оснований.

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

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств от приносящей доход деятельности, по независящим от учреждения причинам, ректор университета или первый проректор имеют право приостановить выплату стимулирующих надбавок (доплат), либо пересмотреть их размеры на основании решения ученого совета университета по согласованию с профкомом работников университета.

Размер надбавки (доплаты) 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.

5.4. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора университета или первого проректора (и/или уполномоченного проректора), подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в планово-финансовом управлении на предмет наличия средств и источника финансирования надбавки (доплаты).

5.5. Виды стимулирующих выплат.

В целях стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в структурных подразделениях университета, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты педагогическим работникам за непрерывный педагогический стаж;

выплаты за непрерывный стаж (выслугу лет) работы в учреждениях здравоохранения, работникам университета, оказывающих медицинскую помощь;

выплаты, связанные с юбилейными датами работников (50, 55 и далее через каждые 5 лет), при условии наличия ходатайства руководителя структурного подразделения в размере 3 000 рублей.

Стимулирующая надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за высокие результаты работы;

стимулирующих выплат работникам учреждения, оказывающих медицинскую помощь» настоящего Положения).

Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы устанавливается преподавателям колледжа в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 10% должностного оклада;

при стаже свыше 5 лет – 20% должностного оклада.

Работникам университета списочного состава (без работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства), имеющим почетные звания Российской Федерации в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей), при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей устанавливаются надбавки за наличие, почетного звания в следующих размерах в месяц (размер выплаты не зависит от доли занимаемой ставки):

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации» – 10 000 рублей;

«Заслуженный деятель науки и образования Российской Федерации» – 5 000 рублей;

«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» – 5 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 5 000 рублей в месяц;

«Заслуженный врач Российской Федерации» – 5 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 5 000 рублей.

Работникам университета списочного состава (без работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства), имеющим государственные награды Российской Федерации за выдающиеся заслуги перед государством, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей устанавливаются надбавки за наличие медали ордена в следующих размерах в месяц (размер выплаты не зависит от доли занимаемой ставки):

Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени – 5 000 руб.

Работникам университета, имеющим почетные грамоты и благодарности Президента Российской Федерации, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей, устанавливаются надбавки (доплаты) в следующих размерах в месяц:

Почетная грамота Президента Российской Федерации – 4 000 руб.;

Благодарность Президента Российской Федерации – 3 000 руб.

Работникам Университета, имеющим почетные звания и почетные знаки Российской Федерации в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры и спорта, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей устанавливаются надбавки (доплаты) в следующих размерах в месяц:

за наличие почетного звания:

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 3 000 рублей;

«Почетный работник высшего образования Российской Федерации» – 3 000 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 3 000 рублей;

Почетный работник сферы образования Российской Федерации – 3000 руб.

за наличие нагрудного знака:

«Отличник здравоохранения Российской Федерации» – 3 000 рублей.

«Отличник физической культуры Российской Федерации» – 3 000 рублей.

за наличие Почетных грамот Министерств Российской Федерации – 2 000 руб.

Работникам университета устанавливаются надбавки за наличие почетного звания в следующих размерах в месяц:

«Почетный профессор Волгоградского государственного медицинского университета» – 3 000 рублей;

Работникам университета устанавливаются надбавки за наличие почетного знака ВолгГМУ в следующих размерах в месяц:

«Почетный знак ВолгГМУ 1 степени» – 2 000 рублей;

«Почетный знак ВолгГМУ 2 степени» – 1 500 рублей;

«Почетный знак ВолгГМУ 3 степени» – 1 000 рублей.

При наличии почетных знаков ВолгГМУ различных степеней стимулирующая надбавка не суммируется и устанавливается за более высокую степень.

Стимулирующие надбавки устанавливаются приказами по университету и предельными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому работнику не ограничивается. Конкретный размер надбавок каждому работнику не ограничивается.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на определенный срок на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.6. Критерии установления стимулирующих выплат.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных, особо важных и значимых видов работ;

интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил

надбавка за сложность и напряженность.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за качество работ по созданию условий, повышающих результативность деятельности кафедр, реализующих медицинские специальности;

надбавка за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;

надбавка за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых и других программ;

надбавка за качество и оперативное выполнение особо важных заданий руководства университета;

надбавка за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;

надбавка за особые заслуги перед университетом;

надбавка за применение в работе иностранного языка устанавливается работникам университета, на основании личного заявления работника с подтверждающими документами, если их профессиональная деятельность связана с контингентом иностранных обучающихся, в размере 10% от должностного оклада следующих структурных подразделений университета:

библиотека: отдел электронных ресурсов и автоматизация библиотечных процессов, общеотраслевой отдел обслуживания;

деканат по работе с иностранными студентами: декан по работе с иностранными студентами, заместитель декана по работе с иностранными студентами;

управление внешних связей: специалист диспетчерской службы, при выполнении следующих условий:

1. специалист диспетчерской службы оформлен не менее чем на 1,0 ставки в диспетчерской службе;

2. специалист диспетчерской службы должен пройти тестирование на кафедре иностранных языков ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России посредством использования тестового материала на образовательном портале вуза (эиос) и получение достаточного количества баллов (не менее 30);

3. специалист диспетчерской службы имеет диплом специалиста-переводчика государственного образца.

надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается на основании Положения «О порядке присвоения классности водителям автотранспорта гаража ВолгГМУ» в следующих размерах:

2 класс водителя автотранспорта – 10% от должностного оклада;

1 класс водителя автотранспорта – 25% от должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж работы в медицинских организациях устанавливается работникам структурных подразделений университета, оказывающим медицинскую помощь, в процентах к должностному окладу (пункт 5.8 «Особенности установления

охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и уставной деятельности университета;

своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

показатели проводимых в университете рейтинговых оценок образовательной деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, педагогических работников среднего профессионального образования и подготовительных отделений;

внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процессы, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета, административное управление университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности университета.

В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютной величине.

5.7. Особенности установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу.

5.7.1. Виды надбавок работникам из числа профессорско-преподавательского состава.

Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем сотрудникам университета, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за осуществление медицинской деятельности, необходимой для практической подготовки обучающихся (далее – медицинская деятельность), в соответствии с режимом рабочего времени лиц, из числа профессорско-преподавательского состава кафедр университета, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования и фармацевтического образования, которая составляет в пределах 36-часовой рабочей недели не менее 30 процентов рабочего времени, согласно приложению 10 к настоящему Положению. При назначении выплат за медицинскую деятельность учитывается наличие сертификата (аккредитации) по преподаваемой дисциплине. Установление надбавки за медицинскую деятельность носит заявительный характер и в целях закрепления ответственности за достоверность предоставляемой информации заявление заверяется заведующим соответствующей кафедрой;

надбавка за наличие врачебной квалификационной категории лицам из числа профессорско-преподавательского состава кафедр университета устанавливается с учетом соответствия специальности квалификационной категории, профиля кафедры и преподаваемой дисциплины согласно приложению 11 к настоящему Положению. Установление надбавки за наличие врачебной квалификационной категории, лицам из числа профессорско-преподавательского состава носит заявительный характер. В целях закрепления ответственности за достоверность предоставляемой информации заявление заверяется заведующим соответствующей кафедрой. Надбавка за наличие врачебной квалификационной категории устанавливается приказом ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России с момента подписания заявления ректором или первым проректором;

надбавка за качество работ по созданию условий, повышающих результативность деятельности кафедр, реализующих медицинские специальности устанавливается на основании нормативного акта университета при выполнении следующих условий:

1. работник университета из числа профессорско-преподавательского состава, осуществляющий образовательную деятельность по программам высшего образования (бакалавриата, специалитета и магистратуры) по должности:

- 1.1. профессор;
- 1.2. доцент;
- 1.3. старший преподаватель;
- 1.4. ассистент, преподаватель.

2. работник имеет ученую степень кандидата или доктора наук по медицинской области науки с учетом тождества установленного рекомендациями Президиума ВАК Минобрнауки России от 10.12.2021 № 32/1-НС «О сопряжении научных специальностей номенклатуры, утвержденной приказом Минобрнауки России от 24.02.2021 № 118, научных специальностей номенклатуры, утвержденной приказом Минобрнауки России от 23.10.2017 № 1027»;

3. работник списочного состава, занимающий не менее 1,0 ставки по основной должности;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по результатам рейтинговой оценки деятельности преподавателей университета, устанавливается на основании приказа по университету на год в соответствии с «Положением о рейтинговой оценке деятельности преподавателей ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России»;

надбавка за интенсивность труда в должности ассистента (преподавателя) при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей при условии работы:

над кандидатской диссертацией в размере 3 000 рублей в месяц;

над докторской диссертацией в размере 5 000 рублей в месяц.

надбавка за интенсивность труда в должности старшего преподавателя при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей при условии работы:

над кандидатской диссертацией в размере 3 000 рублей в месяц;

над докторской диссертацией в размере 5 000 рублей в месяц.

надбавка за интенсивность труда в должности доцента при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей при условии работы над докторской диссертацией в размере 5 000 рублей в месяц.

Служебная записка руководителя структурного подразделения представляется ректору или первому проректору с обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает работник (тема диссертации должна быть утверждена на заседании ученого совета). Надбавка устанавливается работникам списочного состава по основной должности, а также работающим на условиях внутреннего совместительства на один календарный год, но не более трех лет для выполнения кандидатской диссертации и не более пяти лет для выполнения докторской диссертации. После истечения срока надбавка отменяется у работника автоматически. Этот вид надбавок не продлевается (кроме отсутствия по болезни и (или) декретного отпуска) и не возобновляется. В случае досрочной защиты диссертации (менее 2-х лет для кандидатской и 5-ти лет для докторской) основанием для прекращения стимулирующей выплаты является дата решения диссертационного совета о защите диссертационной работы.

Ответственность за достоверность представленной информации о ходе выполнения работ работников университета из числа научно-педагогических работников над кандидатской или докторской диссертацией возлагается на научного руководителя.

Надбавка за качество выполняемых работ заведующему кафедрой университета устанавливается на основании локального нормативного акта университета по результатам проведения оценки выполнения показателей качества и критериев эффективности деятельности заведующего кафедрой в соответствии с «Порядком оценки выполнения показателей и критериев

эффективности деятельности заведующего кафедрой ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России».

5.8. Особенности установления стимулирующих выплат работникам учреждения, оказывающих медицинскую помощь.

5.8.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за выполненную работу работников структурных подразделений университета, оказывающих медицинскую помощь, предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за качество выполняемых работ (в баллах);
- выплаты за интенсивность труда:

в том числе:

надбавка за интенсивность труда (с учетом сложности выполняемой работы);

надбавка за интенсивность труда (с учетом степени ответственности при выполнении поставленных задач);

персональная надбавка за интенсивность труда.

выплаты за высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет в медицинских организациях;

премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Размер указанных выплат устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, надбавки за выслугу лет, премиальных выплат) принимается ректором университета или первым проректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.8.2. В целях стимулирования работников структурных подразделений университета, оказывающих медицинскую помощь, к повышению квалификации, работникам устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в процентах к должностному окладу в следующих размерах при наличии:

высшей квалификационной категории – 20 процентов;

первой квалификационной категории – 15 процентов;

второй квалификационной категории – 10 процентов.

Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются работникам в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

При установлении работникам надбавки за наличие квалификационной категории учитываются квалификационные категории, полученные специалистами в Российской Федерации.

Врачам – руководителям структурных подразделений, осуществляющих медицинскую деятельность, надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в том случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории носит заявительный характер и устанавливается работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия.

5.8.3. Медицинским работникам устанавливается стимулирующая надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени в размере, установленным локальным нормативным актом университета.

5.8.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально в абсолютной величине.

5.8.5. Работникам структурных подразделений университета, оказывающим медицинскую помощь, могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решением об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимается главным врачом структурного подразделения, оказывающего медицинскую помощь, персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более чем на один год.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Врачам-специалистам, оказывающим высокотехнологичную медицинскую помощь, устанавливаются стимулирующие выплаты за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи.

5.8.6. Работникам структурных подразделений университета, оказывающим медицинскую помощь, устанавливаются надбавки за выслугу лет в медицинских организациях в процентах к должностному окладу.

Размер надбавки за выслугу лет в медицинских организациях для всех категорий работников Клиники № 1 ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы 5 лет и более – 20 процентов.

Размер надбавки за выслугу лет в медицинских учреждениях ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России (СКДЦ и Клиника семейной медицины) устанавливается:

а) для работников, имеющих высшее медицинское, фармацевтическое или иное высшее профессиональное образование, осуществляющих медицинскую деятельность:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы 5 лет и более – 20 процентов.

б) для иных работников (средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, прочий персонал):

при стаже работы от 3 до 5 лет – 5 процентов;

при стаже работы 5 лет и более – 10 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет в медицинских организациях, включается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Роспотребнадзора;

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

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

время работы в административно-управленческих и административно-хозяйственных должностях при органах и медицинских организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в медицинских организациях и социальной защиты населения;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП

России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

время работы в медицинских организациях и организациях социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

Работникам при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Работникам без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в медицинские организации и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и организаций социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, социальной защиты населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество,

не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, социальной защиты населения и должностей, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства, после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованное за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником, не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских учреждениях.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в медицинских организациях или социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы, (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового,

начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в медицинских организациях, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и организациях социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинских работников в медицинских организациях (в том числе по внутреннему совместительству), надбавки за выслугу лет устанавливаются и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Работникам структурных подразделений университета, оказывающим медицинскую помощь, у которых изменяется в течение календарного года стаж работы, производится изменение размеров выплат со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в медицинской организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж работы. Надбавка за выслугу лет сотрудникам структурных подразделений, оказывающим медицинскую помощь, устанавливаются на основании Протокола тарификационной комиссии.

Работникам структурных подразделений университета, оказывающим медицинскую помощь, в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Премирование работников структурных подразделений университета, оказывающих медицинскую помощь, осуществляется на основе Положения о премировании работников университета.

При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителей структурных подразделений и утверждаются приказом ректора или первого проректора в пределах бюджетного финансирования на оплату труда работников медицинских учреждений, средств, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам, а также средств от приносящей доход деятельности.

5.9. Особенности установления стимулирующих выплат работникам научного и научно-технического персонала.

5.9.1 Виды надбавок из числа научного и научно-технического персонала.

Работникам, занимающим должности научного и научно-технического персонала, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем работникам университета, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за интенсивность труда в период работы над кандидатской диссертацией устанавливается работникам, занимающим должности научного сотрудника, младшего научного сотрудника, старшего лаборанта, при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей, в размере 3 000 рублей в месяц;

надбавка за интенсивность труда в период работы над докторской диссертацией, устанавливается работникам, занимающим должности старшего научного сотрудника, при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей в размере 5 000 рублей в месяц.

Служебная записка ректору или первому проректору представляется руководителем структурного подразделения с обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает сотрудник университета, осуществляющий научную деятельность (тема диссертации должна быть утверждена на заседании ученого совета). Надбавка устанавливается работникам списочного состава по основной должности, а также работающим на условиях внутреннего совместительства на один календарный год, но не более трех лет для выполнения кандидатской диссертации, и не более пяти лет для выполнения докторской диссертации. После истечения срока надбавка отменяется у работника автоматически. Этот вид надбавок не продлевается (кроме отсутствия по болезни и (или) декретного отпуска) и не

возобновляется. В случае досрочной защиты диссертации (менее 2-х лет для кандидатской и 5-ти лет для докторской) основанием для прекращения стимулирующей выплаты является дата решения диссертационного совета о защите диссертационной работы.

Ответственность за достоверность представленной информации о ходе выполнения работ работниками университета из числа научных работников над кандидатской или докторской диссертацией возлагается на научного руководителя.

Данный вид выплат стимулирующего характера устанавливается при наличии средств федерального бюджета на финансовое обеспечение прикладных научных исследований в области здравоохранения, физической культуры и спорта.

6. Порядок и условия оплаты труда

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

6.1.1. Зарботная плата ректора устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, заключенным между ректором университета и Министерством здравоохранения Российской Федерации, регламентируется приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премии ректору устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации.

6.1.2. Зарботная плата проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются в соответствии с пунктом 9 постановления 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 работников федеральных государственных учреждений», пунктом 1 приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.02.2027 № 40н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных

учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)» на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

Должностные оклады, выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением, утвержденным приказом по университету с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных учредителем в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Проректорам и главному бухгалтеру в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «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.

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

6.2.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава университета формируется исходя из нормативного соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовки специалистов с высшим образованием, а также переподготовке и повышения квалификации.

Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 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

6.2.2. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава в разрезе учебных подразделений университета – факультетов, кафедр, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности профессорско-преподавательского состава), корректируется в

течение учебного года, и утверждается ректором или первым проректором на текущий учебный год.

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

6.2.3. Изменения в штатное расписание профессорско-преподавательского состава на текущий учебный год вносятся на основании приказов по университету и служебной записки заведующего кафедрой с резолюцией ректора университета или первого проректора.

6.2.4. Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава устанавливаются в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группы и квалификационным уровнем.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

В должностные оклады по должностям работников профессорско-преподавательского состава университета, в соответствии с действующим Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

При присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий работники из числа лиц профессорско-преподавательского состава имеют право на пересмотр заработной платы. Документами, подтверждающими право работника для пересмотра заработной платы, являются диплом о присуждении ученой степени и (или) аттестат о присвоении ученого звания. Документы должны быть представлены в университет в разумный срок, но не более 6 месяцев с момента возникновения данного права, если законодательством Российской Федерации не предусмотрены специальные сроки.

6.2.5. С учетом условий труда работникам из числа профессорско-преподавательского состава 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 отношении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

Работникам из числа профессорско-преподавательского состава в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, 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.

Замещение должностей профессорско-преподавательского состава в университете производится на основании Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749.

6.2.6. Профессорско-преподавательскому составу могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

6.3. Почасовая оплата труда.

6.3.1. Работу с почасовой оплатой труда могут вести работники из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), педагогические работники колледжа, работники ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России (далее – Университет), а также физические лица при наличии у них соответствующего образования, квалификации и уровня знаний.

6.3.2. Почасовая оплата труда в университете применяется в случаях: замещения отсутствующих по болезни или иными причинам работников из числа ППС кафедры и педагогических работников колледжа; привлечения работников из числа ППС кафедры и педагогических работников колледжа для проведения отдельных видов работ, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов, количество которых в силу небольшого количества, не может быть переведена в ставки;

привлечения руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы, для педагогической работы в университет, в том числе и в качестве членов и председателей государственных экзаменационных комиссий (далее – ГЭК);

приема вступительных испытаний, проводимых университетом самостоятельно, у поступающих на обучение по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования;

обучения слушателей, получающих дополнительное образование и дополнительное профессиональное образование.

6.3.3. Общий объем учебной нагрузки складывается из нагрузки по соответствующим видам образовательной деятельности на основании нормативных документов следующих структурных подразделений:

учебное управление – по образовательным программам высшего образования (по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры);

управление подготовки медицинских кадров в ординатуре Института непрерывного медицинского и фармацевтического образования – по образовательным программам высшего образования (по программам ординатуры);

отдел аспирантуры и докторантуры управления науки, инноваций и подготовки научно-педагогических кадров – по образовательным программам высшего образования (аспирантуры и докторантуры);

управление дополнительного профессионального образования Института непрерывного медицинского и фармацевтического образования – по программам дополнительного профессионального образования по подготовке, переподготовке и повышения квалификации;

колледж – по образовательным программам среднего профессионального образования;

подготовительные отделения, центр по изучению русского языка для иностранных студентов – по программам дополнительного образования.

Количество часов учебной нагрузки, выделяемых кафедрами на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается по представлению заведующих кафедрами в пределах общей нагрузки кафедры.

В общую нагрузку не включаются:

работа председателей ГЭК;

работа по приему вступительных испытаний, проводимых университетом самостоятельно, у поступающих на обучение по образовательным программам высшего образования;

работа на курсах повышения квалификации и подготовительных курсах.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года на одного научно-педагогического работника и не считается совместительством (в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются по расчетам планово-финансового управления и утверждаются приказом ректора.

При оплате работы со слушателями, получающими дополнительное образование, размер почасовой оплаты труда устанавливается в пределах сметы доходов и расходов на оказание дополнительных образовательных услуг.

Почасовая оплата труда включается в расчет среднего заработка при расчете отпускных.

6.3.4. Штатные работники университета на почасовую оплату труда оформляются на основании служебной записки заведующего

соответствующей кафедрой, далее штатные работники заполняют заявление по почасовую оплату труда.

При выполнении работы на условиях почасовой оплаты труда, связанной с приемом вступительных испытаний, проводимых университетом самостоятельно, у поступающих на обучение по образовательным программам высшего образования почасовая оплата труда оформляется на основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии и заполненного заявления штатного работника с указанием доступного количества почасовой нагрузки.

Служебная записка с заявлениями на почасовую оплату труда подается заведующим кафедрой, ответственным секретарем приемной комиссии в управление кадров, на основании которых готовится приказ о почасовой оплате труда и передается в отдел по расчету с персоналом управления бухгалтерского учета и финансового контроля.

6.3.5. С лицами, не являющимися штатными работниками университета, заключается договор на оказание преподавательских услуг (чтение лекций, проведении семинарских (практических) занятий, прием вступительных испытаний, работа в государственной экзаменационной комиссии и другие виды учебной нагрузки). Договор оформляется в контрактном отделе управления маркетинга и закупок на основании заявки, поданной курирующим проректором.

Все распределение учебной нагрузки по всем видам образовательной деятельности в университете, а также процесс учета и контроля, как распределения почасовой нагрузки с учетом всех видов образовательной деятельности, так и фактического выполнения учебной почасовой нагрузки по конкретному работнику, осуществляется заведующим кафедрой.

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

6.4.1. Численный состав работников университета, обеспечивающий деятельность основного персонала (учебно-вспомогательного персонал, административно-управленческий и административно-хозяйственный персонал), отражается в штатном расписании университета и утверждается приказом ректора или первого проректора на календарный год.

6.4.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.

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

6.4.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного

персонала подразделяются на уровни в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

6.4.5. Должностные оклады по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.4.6. 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах согласно приложению 3 к настоящему Положению.

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

6.4.7. С учетом условий труда работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих 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 отношении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

Руководителям структурных подразделений и работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, 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.

6.4.8. Руководителям структурных подразделений, учебно-вспомогательному персоналу, специалистам и служащим могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

6.4.9. Изменения в штатное расписание университета по указанным категориям персонала вносятся приказом по университету на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (либо курирующего проректора) с положительной резолюцией ректора или первого проректора.

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

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

6.5.1. Штатное расписание структурных подразделений по виду экономической деятельности «Здравоохранение» университета утверждается ректором или первым проректором на календарный год.

6.5.2. Штатное расписание формируется в соответствии с количеством сметных коек (койко-мест) Клиники № 1, количеством врачебных посещений, объемов выполненных работ подразделениями Стоматологического клинико-диагностического центра, Клиники семейной медицины, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей и наличия сооружений и оборудования.

6.5.3. 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.

6.5.4. Размеры должностных окладов работников структурного подразделения университета Клиника семейной медицины устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников Клиники № 1 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, а также должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников СКДЦ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, а также должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Установление различных размеров должностных окладов по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень

профессиональной квалификационной группы, а также установление диапазонов размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы по должностям равной сложности труда, не допускается.

6.5.5. С учетом условий труда медицинскому и вспомогательному персоналу структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.5.6. Медицинским работникам и вспомогательному персоналу структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь, могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

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

6.6.1. Штатное расписание и оплата труда научного и научно-технического персонала утверждается ректором или первым проректором университета на календарный год.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностным работникам сферы научных исследований и разработок» к должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности:

- заведующий лабораторией;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

6.6.2. 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.

6.6.3. Должностные оклады научно-технических работников (лаборанты-исследователи, инженерно-технические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностным работникам сферы научных исследований и разработок» в размерах согласно приложению 7 к настоящему Положению.

В должностной оклад работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе научных работников и руководителей структурных подразделений, включаются размеры надбавок, установленных за ученые степени кандидатов и докторов наук, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012

№ 273-ФЗ «Об образовании» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. Должностные оклады научным работникам и руководителям структурных подразделений установлены в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» согласно приложению 8 к настоящему Положению.

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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» в следующих размерах согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.6.4. 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 отношении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест. Работникам из числа научных работников в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, 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.

6.6.5. Работникам научных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.6.6. Изменения в штатное расписание университета по указанным категориям персонала вносятся приказами по университету на основании служебных записок с положительной резолюцией ректора или первого проректора.

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

6.7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих по виду экономической деятельности «Образование».

6.7.1. Должностные оклады рабочим устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению 9 к настоящему Положению.

6.7.2. С учетом условий труда работникам из числа рабочих 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 отношении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

6.7.3. Работникам рабочих профессий подразделений университета выплачиваются стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7. Материальная помощь.

7.1. При наличии финансовой возможности из средств от приносящей доход деятельности, оставшихся после уплаты налога на прибыль, университетом может оказываться материальная помощь работникам университета (при условии их работы по основному месту работы) в следующих случаях:

7.1.1. смерти родителей, супруга(и), детей, в размере 5 000 рублей;

7.1.2. смерти при исполнении воинских обязанностей супруга(и), призванного на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», в размере 30 000 рублей.

7.2. Для рассмотрения вопроса о возможности оказания материальной помощи, лица, указанные в пункте 7.1. настоящего Положения, подают на имя первого проректора заявление об оказании материальной помощи по соответствующему основанию, с приложением заверенных копий подтверждающих документов.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При условии производственной необходимости в Клинике № 1 вводится режим «дежурства на дому» для медицинского персонала.

В соответствии со ст.350 ТК РФ и Федеральным законом № 125-ФЗ от 07.06.2013 в Клинике № 1 медицинским работникам с их согласия устанавливается дежурство на дому. Дежурство на дому представляет собой пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу.

Дежурства на дому вводятся в Клинике № 1 ВолгГМУ в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме.

При учете времени, фактически отработанного медицинским

работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

Оплата дежурств на дому медицинскому персоналу производится в размере одной второй установленной оплаты труда, без учета повышений в связи с выполнением тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В случае вызова работника в учреждение время, в т.ч. ночное, затраченное им на оказание экстренной и неотложной медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом повышений в связи с выполнением тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда за фактически отработанные часы, с учетом времени переезда и доплаты за работу в ночное время.

8.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.3. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация по возмещению расходов за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов при использовании личного имущества работника устанавливается в размере 300 руб. в месяц и определяется соглашением сторон трудового договора, выражением в письменной форме.