



Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования
«Волгоградский государственный медицинский
университет» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

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

- 1 -

Утверждаю:

ректор ФГБОУ ВО ВолГМУ
Минздрава России
академик РАН



В.М. Петров

«10»

2017 г.

Введено в действие:

приказом ректора ФГБОУ ВО ВолГМУ
Минздрава России

от «10» ноября 2017 г. № 1608-к/ч «10» 11 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ВолГМУ

И.В. Чернышева

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Волгоград 2017 г.



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»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ 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 РФ 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 Минздрасоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

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

- Приказом Минздрасоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Минздрасоцразвития России от 29.05.2008 №248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 2017 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11);

- Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 г.г., зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 30.05.2017, регистрационный номер 11/17-19;

- Уставом ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России;

- Коллективным договором ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России, Положением о планировании и учете нагрузки профессорско-преподавательского состава и иными локальными актами ФГБОУ ВО ВолГМУ 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 фонда обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности и



иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов, размеры персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу работников, структуру заработной платы, а также установление компенсационных и стимулирующих выплат.

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

1.4. Должностные оклады работников университета устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами университета.

1.5. 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.

1.5. Сотрудникам университета предоставляются льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством и Коллективным договором университета и настоящим положением.

1.6. Университет, в соответствии с действующим законодательством, утвержденным 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 окладов (должностных окладов) всех категорий работников в порядке установленном законодательством РФ.

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);
- средств на повышение заработной платы профессорско-преподавательского состава, педагогических работников и научных сотрудников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации №597 от 7 мая 2012 года;
- целевых субсидий, предоставленных университету;
- средств, поступивших на осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам;



- средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

- федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ),
- средств федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ),
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств ОМС 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 окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладам, 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;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

Размеры окладов главных врачей медицинских подразделений устанавливаются в абсолютном размере.

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

Оплата труда по структурным подразделениям Университета производится применительно к оплате труда в отрасли, к которой они относятся.



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

Приложение № 1 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава и педагогических работников Университета»;

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

Приложение № 3 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Университета»;

Приложение № 4 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессиональной квалификационной группы медицинских и фармацевтических работников Университета» (Клиника семейной медицины, Учебно-производственная аптека);

Приложение № 5,6 «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям медицинских работников Университета» (Клиника №1, Стоматологическая поликлиника);

Приложение № 7 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований и разработок Университета»;

Приложение № 8 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессиональной квалификационной группы научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок Университета»;

Приложение № 9 «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям рабочих Университета».

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 так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируется 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 соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования и категории персонала. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем. Работодатель в одностороннем порядке определяет источник финансирования штатного расписания.

В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты 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 и дополнения. Основанием для изменения штатного расписания является приказ, 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 утверждается приказом ректора 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 окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

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 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);


4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также абсолютных размерах. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822 и устанавливается исходя из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>- 10 -</p>
--	---	--	---------------

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 по согласованию с выборным профсоюзным органом университета, который является Приложением к Коллективному договору.

Руководство Университета 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.

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

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), при наличии вакантных должностей за счет средств и в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- доплата за выполнение обязанностей куратора, устанавливается преподавателям, назначенным кураторами учебных групп приказом (распоряжением) по факультету (Университету). Доплата за кураторство устанавливается в виде ежемесячной выплаты сроком на учебный год.



• доплата за руководство обучением иностранных последипломных специалистов, устанавливается преподавателям приказом по Университету:

- руководство обучением клинического ординатора – 5 670руб.;
- руководство обучением аспиранта – 6 480руб.;
- руководство обучением клинического ординатора на языке посреднике – 10 309руб.

• надбавка (доплата) за исполнение обязанностей заместителя декана, устанавливается на основании приказа ректора в следующих размерах (на 1,0 ставку):

- заместитель декана факультета студентов – 39 000руб.;
- заместитель декана факультета студентов, кандидата наук – 42 000руб.;
- заместитель декана факультета послевузовского профессионального образования, кандидата наук – 24 000 руб.;
- заместитель декана факультета усовершенствования врачей, кандидата наук – 32 000руб.

• надбавка (доплата) за выполнение обязанностей ученого секретаря Ученого совета Университета.

• надбавка (доплата) за выполнение обязанностей ученого секретаря диссертационного совета, созданного при Университете в размере 5 000руб.

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

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

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



Размеры повышения оплаты труда за работу в ночной время устанавливается с учетом постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №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» привлеченных к работе в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35% оклада (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 гаража 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% оклада (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% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.10. 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 оклада (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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



4.11. 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 2002г., №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 29.12.2007г. № 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 ВолГМУ и Коллективным договором в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

5.2. Источниками выплат стимулирующих характера являются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказания государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, предоставленных государственному учреждению, средств, поступивших за осуществление медицинской деятельности в системе обязательного медицинского страхования за оказание медицинских услуг застрахованным лицам и средств от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономии оплаты труда отдельных структурных подразделений.

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 в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

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

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее выплату при условии невыполнении критериев для её 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 сотрудником некачественное и 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 независящих от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и 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 выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты)



является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием её размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в планово-финансовом управлении на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ о ее установлении.

5.5. Виды стимулирующих выплат.

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

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты педагогическим работникам за непрерывный педагогический стаж
4. Выплаты за непрерывный стаж (выслугу лет) работы в учреждениях здравоохранения, работникам Университета, оказывающих медицинскую помощь.
5. Премияльные выплаты по итогам работы и другие. Премирование работников Университета осуществляется на основе Положения о премировании.

Стимулирующая надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- надбавка за интенсивность труда за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- 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 классность водителям автомобилей, устанавливается на основании Положения «О порядке присвоения классности водителям автотранспорта гаража ВолгГМУ».

• надбавка за применение в работе иностранного языка (в размере 10% от должностного оклада);

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

- при стаже работы от 1 года до 5 лет -10% должностного оклада;

- при стаже свыше 5 лет - 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения устанавливается работникам Клиники семейной медицины в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет -20% должностного оклада;

- при стаже свыше 5 лет -30% 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 (доплаты) за наличие почетного звания в следующих размерах (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 высшей школы Российской Федерации» -5 000 рублей;

- «Заслуженный врач Российской Федерации» -5 000 рублей;

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

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:

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.

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 000рублей.

Работникам Университета, за особые личные заслуги, значительный вклад в научно-педагогическую, воспитательную, общественную жизнь и развитие потенциала ВУЗа устанавливаются надбавки (доплаты) за наличие почетного звания в следующих размерах:

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

Работникам Университета, за заслуги перед Университетом, за выдающиеся достижения в учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности, за многолетний добросовестный и плодотворный труд, высокий профессионализм, большой личный вклад а развитие ВолГМУ, оказания лечебно-профилактической помощи, устанавливаются надбавки (доплаты) за наличие почетного знака ВолГМУ в следующих размерах:

- «Почетный знак ВолГМУ 1 степени» - 2 000 рублей;
- «Почетный знак ВолГМУ 2 степени» - 1 500 рублей;
- «Почетный знак ВолГМУ 3 степени» - 1 000 рублей.

При наличии почетных знаков ВолГМУ 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 сотруднику не ограничивается. Конкретный размер надбавок каждому сотруднику 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 окладу (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 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 вузе рейтинговых оценок образовательной, научной и других видов деятельности структурных подразделений Университета;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.
- иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и визой начальника планово-финансового управления (на предмет наличия средств для выплаты надбавки (доплаты)).

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 (лечебной работы), необходимой для практической подготовки обучающихся, в соответствии с режимом рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава клинических 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 (Приложение №10);

- надбавка за наличие врачебной квалификационной категории, лицам из числа профессорско-преподавательского состава клинических кафедр Университета, устанавливается с учетом соответствия специальности квалификационной категории и профиля клинической кафедры (Приложение №11);

Установление надбавки за наличие врачебной квалификационной категории, лицам из числа профессорско-преподавательского состава носит заявительный характер и устанавливается приказом по Университету с момента подписания заявления ректором.

- надбавка (доплата) за качество работы по результатам рейтинговой оценки деятельности преподавателей университета (Приложение №15 «Положение о рейтинговой оценке деятельности ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России и установление надбавок к заработной плате из фонда стимулирующих выплат);

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

- над кандидатской диссертацией в размере 2 000 руб.;
- над докторской диссертацией в размере 3 000 руб.

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

- над кандидатской диссертацией в размере 2 000 руб.
- над докторской диссертацией в размере 3 000 руб.

- надбавка за интенсивность труда в должности доцента, при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей при условии работы над докторской диссертацией в размере 3 000 руб.

Служебная записка ректору представляется руководителем структурного подразделения с обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает сотрудник (тема диссертации должна быть утверждена на заседании Ученого Совета). Надбавка устанавливается на семестр, 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 и не возобновляется.

Ответственность за достоверность представленной информации о ходе выполнения работ сотрудников Университета, из числа научно-педагогических работников над кандидатской или докторской диссертацией возлагается на руководителей структурных подразделений.

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

5.8.1.С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в структурных подразделениях Университета (Клиника №1 и Стоматологическая поликлиника), оказывающих медицинскую помощь предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Надбавка за наличие квалификационной категории;
2. Надбавка за наличие ученой степени;
3. Надбавка за качество выполняемых работ (в баллах)
4. Выплаты за интенсивность труда:
 - 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.
5. Выплаты за высокие результаты работы;
6. Надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
7. Надбавка за выслугу лет в медицинских учреждениях;
8. Премияльные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Размер указанных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), в виде коэффициентов без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образуют новый оклад (должностной оклад).

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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.8.2. В целях стимулирования работников структурных подразделений Университета: Клиника №1 и Стоматологическая поликлиника, 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;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии 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 клиник 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 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 должностным окладам за наличие ученой степени в размере:

1 500 рублей за ученую степень кандидата наук;

2 000 рублей за ученую степень доктора наук.

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.

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 процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине.

Размеры и условия осуществления надбавки за качество выполняемых работ, критерии, позволяющие оценить результативность и качество труда работников, целевые показатели эффективности деятельности, периодичность оценки эффективности деятельности работников, методика расчета надбавки за качество выполняемых работ указаны в приложениях к настоящему Положению:

- для работников (без руководителей медицинских структурных подразделений) Клиники №1 - Приложение №12;

- для Стоматологической поликлиники (без руководителей медицинских структурных подразделений) – Приложение №13;

- для руководителей медицинских структурных подразделений Университета (Клиника №1 и Стоматологическая поликлиника) – Приложение №14.

5.8.5. Работникам структурных подразделений Университета, оказывающих 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 руководителем 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 окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.



Врачам-специалистам, оказывающим высокотехнологичную медицинскую помощь, может устанавливаться надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи.

5.8.6. Работникам структурных подразделений Университета, оказывающих медицинскую помощь, устанавливаются надбавки за выслугу лет в медицинских учреждениях в процентах к должностному окладу.

Размер надбавки за выслугу лет в медицинских учреждениях устанавливается:

а) для медицинских работников, и работников, имеющих иное высшее профессиональное образование и 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 учреждениях, включается:

В стаж работы засчитывается:

- 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 учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

- 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 централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения 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 учреждениях здравоохранения и 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 учреждениях здравоохранения 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 1 января 1992 г.;
- 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 учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, 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 здравоохранения, 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, Обществ 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 учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения 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 учреждений здравоохранения, 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 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, 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 учреждениях:

- 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 учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.-1.3 Положения, 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 учреждениях здравоохранения, 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 вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, 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 учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.8.4.1.-4.8.4.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.


В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и 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, оказывающих 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, оказывающих медицинскую помощь устанавливаются на основании Протокола тарификационной комиссии.

Работникам структурных подразделений Университета, оказывающих 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 окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>- 29 -</p>
--	---	--	---------------

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

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 утвержденные приказом ректора 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.

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, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июня 1996г. № 695 (в части, не противоречащей постановлению Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583), трудовым договором заключенным между ректором и Министерством здравоохранения Российской Федерации, регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н.

6.1.2. Зарботная плата проректоров (заместителей ректора) 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.

6.1.3. Должностные оклады проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

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



Должностные оклады и выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам (заместителей ректора) и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда, утвержденным приказом по Университету с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных учредителем в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

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

6.1.5. Проректорам (заместителям ректора) зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и (или) по внутреннему совместительству при наличии у них соответствующей квалификации.

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

6.2.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и 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 5 мая 2008 г. № 217н. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»:

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

6.2.2. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета – факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в



зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности ППС), корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год.

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

6.2.3. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с резолюцией ректора Университета.

6.2.4. Размеры должностных окладов работников Университета, из числа лиц профессорско-преподавательского состава устанавливаются в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.12, согласно Приложения № 1.


Должностной оклад устанавливается настоящим Положением, 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 в Российской Федерации» глава 15 статья 108 пункт 11, включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям. В должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

Структура должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава:

- базовый оклад – 12 000руб.;
- за наличие ученой степени (в абсолютной величине):
 - кандидата наук - 3 000руб.;
 - доктора наук - 7 000руб.
- за должность (% от базового оклада):
 - старший преподаватель – 10%;

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» министерства здравоохранения Российской Федерации</p>	<p>- 32 -</p>
--	---	--	---------------

- доцент – 20%;
- профессор – 50%;
- заведующий кафедрой, кандидата наук – 50%;
- заведующий кафедрой, доктора наук – 80%;
- за ученое звание по должности доцента, профессора, заведующего кафедрой (% от базового оклада):
 - за наличие ученого звания «доцент» - 10%;
 - за наличие ученого звания «профессор» - 20%;
- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями – 150 руб.

При присуждении ученых степеней и присвоение ученых званий работники, из числа лиц профессорско-преподавательского состава, имеют право на пересмотр заработной платы. Документы, подтверждающие право работника для пересмотра заработной платы являются диплом о присуждении ученой степени и (или) аттестат о присвоении ученого звания. Документы должны быть представлены в учреждение 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 окладу (должностному окладу) работника в процентном отношении по результатам аттестации (специальной оценки) рабочих мест по условиям труда.

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

Замещение должностей ППС в Университете производится на основании Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с действующим приказом Минобрнауки России.



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

6.2.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренных штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях договора возмездного оказания услуг.

6.3. Почасовая оплата труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты, устанавливается Учебным управлением на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются планово-финансовым управлением и утверждаются ректором.

В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен за счет фонда оплаты труда вакантных должностей. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному структурному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда, установленного подразделению. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Университету.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника Университета в учебном году не должен превышать 300 часов.

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

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



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

6.4.3. 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 три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

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

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

Решение о введении повышающего коэффициента к должностному окладу работникам структурных подразделений принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета.



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

6.4.7. С учетом условий труда работникам из числа учебно-вспомогательному персоналу, 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 аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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 к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся приказом по Университету на основании служебных записок с положительной резолюцией ректора.

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

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

6.5.1. Штатное расписание структурных подразделений по виду экономической деятельности «Здравоохранения» Университета и Учебно-производственной аптеки утверждается ректором 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 Стоматологической поликлиники, 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 окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов работников структурного подразделения Университета – Клиника семейной медицины и Учебно-производственной аптеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526, от 29.05.2008г. №247н, согласно Приложения № 4.

Работникам Клиники семейной медицины и Учебно-производственной аптеки может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу и персонального повышающего коэффициента.

Ходатайство на имя ректора о введении соответствующих повышающих коэффициентов направляется руководителями структурных подразделений с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается ректором.

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

Применение повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме стимулирующей надбавка за стаж устанавливаемой работникам Клиники семейной медицины в процентах от должностного оклада).

Размеры окладов (должностных окладов) работников Клиники №1 и



Стоматологической поликлиники устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы согласно Приложения №5 настоящего Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Клиники №1 и Стоматологической поликлиники по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно Приложения №6 к настоящему Положению.

Установление различных размеров окладов (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 Университета на календарный год.

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

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

6.6.4. Оклады (должностные оклады) научно-технических работников (лаборанты-исследователи, инженерно-технические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н в следующих размерах согласно Приложения №7.

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 декабря 2012г. №273-ФЗ с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. Должностные оклады научным работникам и руководителям структурных подразделений установленные в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. согласно Приложения №8.

Оклады (должностные оклады) работников, участвующих в научном процессе устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (рабочий по уходу за животными), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (зарегистрировано в Минюсте РФ от 23.06.2008г. №11861)в следующих размерах согласно Приложения №7.

6.6.5. 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 аттестации (специальной оценки) рабочих мест по условиям труда.

Работникам из числа научных работников в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ №573 от 18.09.2006г. «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны» и Номенклатуры



должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

6.6.7. Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся приказом по Университету на основании служебных записок с положительной резолюцией ректора.

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

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

6.7.1. Оклады (должностные оклады) рабочим устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г. №11861) согласно Приложения №9.

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 аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

7. Особенности оплаты труда при разных режимах рабочего времени.

7.1. В Университете предусмотрены следующие режимы рабочего времени:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени (для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день):

- 40 часовая рабочая неделя - все категории, кроме профессорско-преподавательского состава и медицинских работников;

- 39 часовая рабочая неделя для медицинского персонала сферы здравоохранения;



- 36 часовая рабочая неделя для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников СПО;
- 35 часовая рабочая неделя (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.)
- 33 часовая рабочая неделя для должностей: врач-стоматолог, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-терапевт, зубной врач, зубной техник (кроме врача-стоматолога-хирурга, врача - челюстно-лицевого хирурга);
- 30 часовая рабочая неделя (заведующий отделением - врач-патологоанатом, врач-патологоанатом, медицинский лабораторный техник, санитарка патологоанатомического отделения, заведующий отделением - врач-рентгенолог, врач - рентгенолог, врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению, рентгенолаборант, операционная медицинская сестра и санитарка операционной кабинета рентгенохирургических методов диагностики и лечения, санитарка рентгенодиагностического кабинета)
- 18 часовая рабочая неделя (логопед).

Для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день.

7.1.2. Сменная работа или рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

7.1.3. Ненормированный рабочий день.

7.2. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации, недельный учет применяется при нормировании рабочей недели, а продолжительность ежедневной работы определяется графиком (при 36, 39- часовой рабочей неделе) в пределах установленной недельной нормы.

Оплата труда производится за фактически отработанное время в соответствии с установленной заработной платы по занимаемой должности.

7.3. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в Университете введен суммированный учет рабочего времени для работников библиотеки Университета, для обслуживающего персонала (вахтер, сторож, горничная, гардеробщик, лифтер). Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени для:



- работников библиотеки, вахтеров, горничных, лифтеров и т.п. – календарный год.
- санитарки – буфетчицы, повара и кухонные рабочие пищеблока Клиники №1- календарный год.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ, нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Учетный период для суммированного учета рабочего времени медицинских работников Клиники №1 установлен продолжительностью 1 месяц.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с производственной необходимостью в суммированный учет рабочего времени может быть установлен по соглашению сторон с иными работниками Университета.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, оплата труда за полностью отработанный месяц по утвержденному графику работы, производится в размере заработной платы, установленной трудовым договором.

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогическим, медицинским, фармацевтическим работникам ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России разрешена дополнительная работа без занятия штатной должности, в том числе дежурства сверх месячной нормы рабочего времени по ежемесячно утверждаемому графику. Данный вид работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работника. Оплата дополнительной работы производится за фактически отработанное время по занимаемой должности и включает в себя: оклад (должностной оклад), компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда.

Начисление заработной платы за месяц, в котором работник не отработал количество часов, установленных графиком работы на данный месяц, производится за фактически отработанные часы, исходя из часовой ставки, рассчитанной от установленной трудовым договором заработной платы и нормативного количества рабочих часов в учётном периоде.

Доплата за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится за фактически отработанные часы, исходя из часовой ставки,



рассчитанной от установленной трудовым договором заработной платы и нормативного количества рабочих часов в учётном периоде.

Количество сверхурочных часов определяется после окончания учётного периода.

8. Материальная помощь сотрудникам ВолгГМУ.

1. Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки сотрудников Университета.

2. Материальная помощь выплачивается из средств от приносящей доход деятельности, остающихся после уплаты налога на прибыль.

3. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной помощи конкретному члену коллектива (болезнь, лечение, похороны, рождение ребенка и т.д.) на основании личного заявления сотрудника

4. Выделение материальной помощи осуществляется по приказу ректора Университета на основании личного заявления сотрудника, ее величина предельными размерами не ограничивается.

5. Размер материальной помощи, выделяемой сотрудникам Университета, устанавливается ректором Университета.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

В Клинике №1 может быть введен режим «дежурства на дому» для медицинского персонала.

В соответствии со ст.350 ТК РФ и Федеральным законом №125-ФЗ от 07.06.2013г., 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.

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

Оплата врачей-консультантов, не являющимися штатными работниками Клиники, производится в сумме 300,0 рублей за 1 час работы.

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.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

Размеры окладов по должностям руководителей структурных подразделений, служащих (профессиям рабочих), которые неопределенные настоящим положением, устанавливается ректором.

1. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

Квалификационный уровень	Наименование должности	Ученая степень	Ученое звание	Должностной оклад
Первый квалификационный уровень				
1-1	Ассистент			12 150
1-1	Преподаватель			12 150
1-2	Ассистент, преподаватель	к.н.		15 150
1-3	Ассистент, преподаватель	д.н.		19 150
Второй квалификационный уровень				
2-1	Старший преподаватель			13 350
2-2	Старший преподаватель	к.н.		16 350
2-3	Старший преподаватель	д.н.		20 350
Третий квалификационный уровень				
3-1	Доцент	к.н.		17 550
3-2	Доцент	к.н.	доцент	18 750
3-3	Доцент	д.н.		21 550
3-4	Доцент	д.н.	доцент	22 750
Четвертый квалификационный уровень				
4-1	Профессор	д.н.		25 150
4-2	Профессор	д.н.	доцент	26 350
4-3	Профессор	д.н.	профессор	27 550
Пятый квалификационный уровень				
5-1	Зав.кафедрой	к.н.		21 150
5-2	Зав.кафедрой	к.н.	доцент	22 350
5-3	Зав.кафедрой	д.н.		28 750
5-4	Зав.кафедрой	д.н.	доцент	29 950
5-5	Зав.кафедрой	д.н.	профессор	31 150
Шестой квалификационный уровень (от среднегодовой численности студентов)				
6-1	Декан факультета(до 500 чел.)	к.н.		47 000
6-2	Декан факультета(до 500 чел.)	д.н.		51 000
6-3	Декан факультета (до 1000 чел.)	к.н.		49 000
6-4	Декан факультета (до 1000 чел.)	д.н.		53 000
6-5	Декан факультета (до 5000 чел.)	к.н.		51 000
6-6	Декан факультета (до 5000 чел.)	д.н.		55 000
Шестой квалификационный уровень (от среднегодовой численности слушателей)				
6-1	Декан ФППО	к.н.		45 500
6-2	Декан ФУВ	к.н.		
				54 940

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Четвертый квалификационный уровень				
4-1	Преподаватель	без степени		7 800
4-2	Преподаватель , к.н.	к.н.		10 800

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Диспетчер факультета	1	7 800
	Специалист по учебно-методической работе	1	7 800
2 квалификационный уровень			
	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	1	7 800
	Старший диспетчер факультета	1	7 800
3 квалификационный уровень			
	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	1	7 800

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Базовый оклад (руб.)			7800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Агент по снабжению	1,0	7800
	Архивариус	1,0	7800
	Дежурный бюро пропусков	1,0	7800
	Делопроизводитель	1,0	7800
	Кассир	1,0	7800
	Комендант	1,0	7800
	Паспортистка	1,0	7800
	Секретарь-машинистка	1,0	7800
	Секретарь-стенографистка	1,0	7800
2 квалификационный уровень			
	Старший кассир	1,0	7800

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Базовый оклад (руб.)			7800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Администратор	1,0	7800
	Диспетчер	1,0	7800
	Инспектор	1,0	7800
	Инспектор по кадрам	1,0	7800
	Инспектор по контролю за выполнением поручений	1,0	7800
	Лаборант	1,0	7800
	Секретарь руководителя	1,0	7800
	Техник	1,0	7800
	Техник вычислительного центра	1,0	7800
	Техник по метрологии	1,0	7800
	Техник по защите информации	1,0	7800
	Техник по обслуживанию лифтового оборудования	1,0	7800
	Техник-программист	1,0	7800
	Техник-смотритель	1,0	7800
	Товаровед	1,0	7800
	Художник	1,0	7800
2 квалификационный уровень			
	Заведующий кабинетом	1,0	7800
	Заведующий лабораторией	1,0	7800

	Старший лаборант	1,0	7800
	Старший инспектор	1,0	7800
	Старший техник	1,0	7800
	Заведующий архивом	1,0	7800
	Заведующий бюро пропусков	1,0	7800
	Заведующий камерой хранения	1,0	7800
	Заведующий канцелярией	1,0	7800
	Заведующий складом	1,0	7800
	Заведующий хозяйством	1,0	7800
	Заведующий фотолабораторией	1,0	7800
	Заведующий машинописным бюро	1,0	7800
3 квалификационный уровень			
	Заведующий гостиницей	1,0	7800
	Заведующий общежитием	1,0	7800
	Заведующий производством	1,0	7800
	Заведующий столовой	1,67	13 026,00
4 квалификационный уровень			
	Заведующий виварием	1,0	7800
	Ведущий инспектор по контролю за выполнением поручений	1,0	7800

Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих третьего уровня "

Базовый оклад (руб.)			7800
1 квалификационный уровень			
	Библиотекарь	1,0	7800
	Бухгалтер	1,0	7800
	Документовед	1,0	7800
	Инженер	1,0	7800
	Инженер-программист	1,0	7800
	Инженер по защите информации	1,0	7800
	Инженер по ремонту техники	1,0	7800
	Инженер по инвентаризации строений и сооружений	1,0	7800
	Инженер по комплектации оборудования 1 категории	1,0	7800
	Инженер по ремонту 1 категории	1,0	7800
	Инженер-электроник	1,0	7800
	Инженер по охране окружающей среды 1 категории	1,0	7800
	Инженер по научно-технической информации	1,0	7800
	Инженер по охране труда и технике безопасности	1,0	7800
	Инженер по патентной и изобретательской работе	1,0	7800
	Инженер по нормированию труда 1 категории	1,0	7800
	Инженер-энергетик	1,0	7800
	Менеджер	1,0	7800
	Менеджер по связям с общественностью	1,0	7800
	Переводчик	1,0	7800
	Специалист по защите информации	1,0	7800

	Специалист по кадрам	1,0	7800
	Специалист международного отдела	1,0	7800
	Специалист по маркетингу	1,0	7800
	Экономист по финансовой работе 1 категории	1,0	7800
	Экономист по материально-техническому снабжению 2 категории	1,0	7800
	Экономист по труду 2 категории	1,0	7800
	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 2 категории	1,0	7800
	Экономист по договорной и претензионной работе 2 категории	1,0	7800
2 квалификационный уровень			
	Библиотекарь 2 категории	1,0	7800
	Бухгалтер 2 категории	1,0	7800
	Документовед 2 категории	1,0	7800
	Инженер 2 категории	1,0	7800
	Инженер-программист 2 категории	1,0	7800
	Инженер по защите информации 2 категории	1,0	7800
	Инженер по ремонту техники 2 категории	1,0	7800
	Инженер по инвентаризации строений и сооружений 2 категории	1,0	7800
	Инженер по комплектации оборудования 2 категории	1,0	7800
	Инженер по ремонту 2 категории	1,0	7800
	Инженер-электроник 2 категории	1,0	7800
	Инженер по охране окружающей среды 2 категории	1,0	7800
	Инженер по научно-технической информации 2 категории	1,0	7800
	Инженер по охране труда и технике безопасности 2 категории	1,0	7800
	Инженер по патентной и изобретательской работе 2 категории	1,0	7800
	Инженер по нормированию труда 2 категории	1,0	7800
	Инженер-энергетик 2 категории	1,0	7800
	Менеджер по связям с общественностью 2 категории	1,0	7800
	Переводчик 2 категории	1,0	7800
	Специалист по защите информации 2 категории	1,0	7800
	Специалист по кадрам 2 категории	1,0	7800
	Специалист по маркетингу 2 категории	1,0	7800
	Экономист по финансовой работе 2 категории	1,0	7800
	Экономист по материально-техническому снабжению 2 категории	1,0	7800
	Экономист по труду 2 категории	1,0	7800
	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 2 категории	1,0	7800
	Экономист по договорной и претензионной работе 2 категории	1,0	7800

3 квалификационный уровень			
	Библиотекарь 1 категории	1,0	7800
	Бухгалтер 1 категории	1,0	7800
	Документовед 1 категории	1,0	7800
	Инженер 1 категории	1,0	7800
	Инженер-программист 1 категории	1,0	7800
	Инженер по защите информации 1 категории	1,0	7800
	Инженер по ремонту техники 1 категории	1,0	7800
	Инженер по инвентаризации строений и сооружений 1 категории	1,0	7800
	Инженер по комплектации оборудования 1 категории	1,0	7800
	Инженер по ремонту 1 категории	1,0	7800
	Инженер-электроник 1 категории	1,0	7800
	Инженер по охране окружающей среды 1 категории	1,0	7800
	Инженер по научно-технической информации 1 категории	1,0	7800
	Инженер по охране труда и технике безопасности 1 категории	1,0	7800
	Инженер по патентной и изобретательской работе 1 категории	1,0	7800
	Инженер по нормированию труда 1 категории	1,0	7800
	Инженер-энергетик 1 категории	1,0	7800
	Менеджер по связям с общественностью 1 категории	1,0	7800
	Переводчик 1 категории	1,0	7800
	Специалист по защите информации 1 категории	1,0	7800
	Специалист по кадрам 1 категории	1,0	7800
	Специалист по маркетингу 1 категории	1,0	7800
	Экономист по финансовой работе 1 категории	1,0	7800
	Экономист по материально-техническому снабжению 1 категории	1,0	7800
	Экономист по труду 1 категории	1,0	7800
	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 1 категории	1,0	7800
	Экономист по договорной и претензионной работе 1 категории	1,0	7800
4 квалификационный уровень			
	Ведущий библиотекарь	1,0	7800
	Ведущий бухгалтер	1,0	7800
	Ведущий документовед	1,0	7800
	Ведущий инженер	1,0	7800
	Ведущий инженер-программист	1,0	7800
	Ведущий инженер по защите информации	1,0	7800
	Ведущий инженер по ремонту техники	1,0	7800
	Ведущий инженер по инвентаризации строений и сооружений	1,0	7800
	Ведущий инженер по комплектации оборудования	1,0	7800

	Ведущий инженер по ремонту	1,0	7800
	Ведущий инженер-электроник	1,0	7800
	Ведущий инженер по охране окружающей среды	1,0	7800
	Ведущий инженер по научно-технической информации	1,0	7800
	Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности	1,0	7800
	Ведущий инженер по патентной и изобретательской работе	1,0	7800
	Ведущий инженер по нормированию труда	1,0	7800
	Ведущий инженер-энергетик	1,0	7800
	Ведущий менеджер по связям с общественностью	1,0	7800
	Ведущий переводчик	1,0	7800
	Ведущий специалист по защите информации	1,0	7800
	Ведущий специалист по кадрам	1,0	7800
	Ведущий специалист по маркетингу	1,0	7800
	Ведущий экономист по финансовой работе	1,0	7800
	Ведущий экономист по материально-техническому снабжению	1,0	7800
	Ведущий экономист по труду	1,0	7800
	Ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	1,0	7800
	Ведущий экономист по договорной и претензионной работе	1,0	7800
5 квалификационный уровень			
	Главный юристконсульт	1,0	7800
	Главный специалист по кадрам	1,0	7800
	Заместитель главного бухгалтера	1,0	7800
	Главный экономист по планированию	1,0	7800
	Главный библиотекарь	1,0	7800
	Главный библиограф	1,0	7800
	Главный механик	1,0	7800
	Заведующий отделом библиотеки	1,0	7800
	Главный специалист по инженерно-технической работе	1,0	7800
	Главный специалист по учебно-методической работе	1,0	7800
	Заместитель директора колледжа	1,25	9 750
	Заведующий отделением колледжа	1,25	9 750

Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня "

Базовый оклад (руб.)			7800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Начальник отдела	1,0	7 800,00
	Начальник центра	1,0	7 800,00
	Заведующий отделом	1,0	7 800,00

	Помощник первого проректора по вопросам гуманитарного образования	1,0	7 800,00
	Помощник ректора по качеству	1,0	7 800,00
	Помощник ректора по капитальному строительству и ремонту зданий и сооружений	1,08	8 424,00
	Помощник ректора по вопросам ГО, ЧС и МР	1,08	8 424,00
	Помощник ректора по электронному документообороту	1,12	8 736,00
	Помощник ректора по связям с общественностью и СМИ	1,12	8 736,00
	Советник ректора по общим вопросам	1,12	8 736,00
	Начальник УМО	1,38	10 764,00
	Руководитель ОМКК	1,38	10 764,00
	Директор колледжа	1,75	13 650,00
	Директор МЦСС	1,75	13 650,00
	Директор ЦВЭДа	1,75	13 650,00
	Начальник отдела правового обеспечения	1,75	13 650,00
	Начальник ЦИТ	1,75	13 650,00
	Начальник отдела виз и регистрации	1,75	13 650,00
	Начальник службы охраны труда	1,75	13 650,00
	Руководитель по учебной и производственной практике	1,75	13 650,00
	Руководитель межкафедрального фантомного центра	1,75	13 650,00
	Руководитель обучающего симуляционного центра	1,75	13 650,00
	Руководитель учебно-научного центра	1,75	13 650,00
	Начальник управления	2,38	18 564,00
	Начальник учебного управления	2,38	18 564,00
	Начальник управления кадров	2,38	18 564,00
	Начальник планово-финансового управления	2,45	19 110,00

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Санитарка	1,0	7 800,00
	Санитарка (мойщица)	1,0	7 800,00
	Фасовщица	1,0	7 800,00

2. Профессиональная квалификационная группа " Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Медицинский регистратор	1,0	7 800,00
3 квалификационный уровень			
	Медицинская сестра	1,13	8 814,00
	Медицинская сестра по массажу	1,13	8 814,00
	Фармацевт	1,16	9 048,00
	Фельдшер	1,26	9 828,00
	Фельдшер-лаборант	1,26	9 828,00
	Медицинская сестра по физиотерапии	1,61	12 558,00
4 квалификационный уровень			
	Медицинская сестра процедурной	1,13	8 814,00
	Медицинская сестра врача общей практики	1,13	8 814,00
5 квалификационный уровень			
	Старшая медицинская сестра	1,34	10 452,00

3. Профессиональная квалификационная группа " Врачи и провизоры" Учебно-производственная аптека

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
2 квалификационный уровень			
	Провизор	1,55	12 090,00
	Провизор-аналитик	1,55	12 090,00
	Провизор-технолог	1,55	12 090,00
4 квалификационный уровень			
	Старший провизор	1,55	18 739,50

4. Профессиональная квалификационная группа " Врачи и провизоры" Клиника семейной медицины

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
2 квалификационный уровень			
	Врач ультразвуковой диагностики	1,12	8 736,00

	Врач-акушер - гинеколог	1,17	9 126,00
	Врач-гастроэнтеролог	1,17	9 126,00
	Врач-дерматовенеролог	1,17	9 126,00
	Врач-инфекционист	1,17	9 126,00
	Врач-кардиолог	1,17	9 126,00
	Врач-колопроктолог	1,17	9 126,00
	Врач по лечебной физкультуре	1,17	9 126,00
	Врач-невролог	1,17	9 126,00
	Врач-онколог	1,17	9 126,00
	Врач-оториноларинголог	1,17	9 126,00
	Врач-офтальмолог	1,17	9 126,00
	Врач-педиатр	1,17	9 126,00
	Врач-психиатр	1,17	9 126,00
	Врач-психиатр-нарколог	1,17	9 126,00
	Врач-профпатолог	1,17	9 126,00
	Врач-ревматолог	1,17	9 126,00
	Врач - терапевт	1,17	9 126,00
	Врач - терапевт (кафедра физ.воспитания)	1,17	9 126,00
	Врач-травматолог-ортопед	1,17	9 126,00
	Врач функциональной диагностики	1,17	9 126,00
	Врач клинической лабораторной диагностики	1,21	9 438,00
	Врач - уролог	1,25	9 750,00
	Врач-хирург	1,65	12 870,00
	Врач - физиотерапевт	1,70	13 260,00
3 квалификационный уровень			
	Врач общей практики (семейный врач)	1,72	13 416,00

5.Профессиональная квалификационная группа " Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием" Учебно-производственная аптека

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
1 квалификационный уровень			
	Заведующий рецептурно-производственным отделом	1,74	13 572,00
	Заведующий отделом готовых лекарственных средств	1,74	13 572,00
	Заведующий исследовательским отделом	1,74	13 572,00

6.Размеры должностных окладов работников медицинских и фармацевтических подразделений, по должностям не включенным в профессиональные квалификационные группы. Учебно-производственная аптека.

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
	Директор	2,0	15 600,00
	Заместитель директора	1,0	7 800,00

7.Размеры должностных окладов работников медицинских и фармацевтических подразделений, по должностям не включенным в профессиональные квалификационные группы.Клиника семейной медицины.

Базовый оклад (руб.)	7 800,00
-----------------------------	----------

	Главный врач	2,20	17 160,00
	Заместитель главного врача по медицинской части	1,08	8 424,00
	Заместитель главного врача по медицинским осмотрам	1,08	8 424,00

8. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Кассир	1,0	7 800,00
	Экспедитор	1,0	7 800,00

9. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Бухгалтер	1,0	7 800,00
	Экономист	1,0	7 800,00
	Юрисконсульт	1,0	7 800,00
2 квалификационный уровень			
	Бухгалтер 2 категории	1,0	7 800,00

10. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Подсобный рабочий	1,0	7 800,00
	Уборщик служебных помещений	1,0	7 800,00

11. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800,00
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Слесарь - сантехник	1,0	7 800,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1,0	7 800,00

Приложение №5
к Положению об оплате труда

Размеры окладов (должностных окладов) работников,
установленные основе отнесения занимаемых ими
должностей (профессий) к соответствующему
квалификационному уровню профессиональной
квалификационной группы

	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
	1 квалификационный уровень: санитар, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	7 500
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
	1 квалификационный уровень: медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, младший фармацевт, инструктор-дезинфектор, гигиенист стоматологический, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по трудовой терапии, медицинская сестра стерилизационной	9 500
	2 квалификационный уровень:	10 000
	лаборант, рентгенолаборант, медицинская сестра диетическая, помощники: врача по гигиене детей и подростков, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-эпидемиолога	
	3 квалификационный уровень:	10 500
	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, зубной техник, фармацевт, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, медицинская сестра участковая, медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант, медицинский оптик-оптометрист	
	4 квалификационный уровень:	11 000
	медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики, акушер, фельдшер, медицинский технолог, зубной врач, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист	

	5 квалификационный уровень:	11 500
	старший зубной техник, старшая медицинская сестра, старший акушер, старший фельдшер, старшая операционная медицинская сестра, старший фармацевт, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования, заведующий молочной кухней, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушер, медицинская сестра), заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра), директор (заведующий, начальник) аптечной организации	
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
	1 квалификационный уровень:	12 000
	врач-стажер, провизор-стажер	
	2 квалификационный уровень:	12 500
	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням), провизор-технолог, провизор-аналитик	
	3 квалификационный уровень:	13 000
	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню), врачи общей практики (семейные врачи), врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые	
	4 квалификационный уровень:	13 500
	старший провизор, старший врач станции (отделения) скорой медицинской помощи, врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений	
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
	1 квалификационный уровень:	14 500
	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и другим) (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и другого)	
	2 квалификационный уровень:	15 500
	заведующий структурным подразделением хирургического профиля стационаров	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		

	1 квалификационный уровень:	10 500
	инструктор-методист по лечебной физкультуре, специалист по социальной работе	
	2 квалификационный уровень:	12 500
	медицинский психолог, биолог, зоолог, энтомолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт	
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
	1 квалификационный уровень:	7 500
	агент по снабжению, архивариус, дежурный (по выдаче справок и другому), кассир, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка, статистик, комендант, секретарь	
	2 квалификационный уровень:	8 000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
	1 квалификационный уровень:	8 500
	инспектор по кадрам, секретарь руководителя, оператор диспетчерской службы, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист, диспетчер	
	2 квалификационный уровень:	9 000
	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	9 500
	заведующий жилым корпусом пансионата, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	10 000
	заведующий виварием, механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	11 300
	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

	1 квалификационный уровень:	11 500
	бухгалтер, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, психолог, социолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	
	2 квалификационный уровень:	12 000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	12 500
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13 000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	14 000
	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
	1 квалификационный уровень:	14 000
	начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела	
	2 квалификационный уровень:	14 500
	главный (механик, энергетик), заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	
	3 квалификационный уровень:	15 000
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		

	1 квалификационный уровень:	7 200
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, буфетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кладовщик, швея, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, дворник, дезинфектор, истопник, кастелянша, кладовщик, лифтер, оператор копировальных и множительных машин, парикмахер, переплетчик документов, рабочий по уходу за животными, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
	2 квалификационный уровень:	7 400
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
	1 квалификационный уровень:	7 500
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь-сантехник, газосварщик, электросварщик ручной сварки, электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, слесарь по ремонту автомобилей, машинист холодильных установок, рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовщики и другие), столяр, маляр, штукатур, плотник, каменщик, парикмахер, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кровельщик (по стальным и рулонным кровлям, по кровлям из штучных материалов), машинист компрессорных установок, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	
	2 квалификационный уровень:	7 800
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования, электромеханик по лифтам, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования, электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики, фотограф	

	3 квалификационный уровень:	8 100
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	8 400
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель автомобиля скорой медицинской помощи, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик экстрагирования, газосварщик, машинист холодильных установок, рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовщики и другие), слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-электромонтажник, столяр, электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования, электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электросварщик ручной сварки, электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах, фотограф	
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах	
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
	2 квалификационный уровень:	11 500
	специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	

<1> Оперирующие врачи-хирурги всех наименований хирургических отделений для взрослых в стационарах: гинекологическое, кардиохирургическое, оперблок, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), хирургическое, эндоскопическое;

врачи-анестезиологи-реаниматологи отделений анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии стационаров.

<2> Заведующие следующими структурными подразделениями:

хирургическими отделениями для взрослых в стационарах: гинекологическое, кардиохирургическое, оперблок, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое,

отделениями анестезиологии-реанимации, отделениями реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений,

отделениями рентгенохирургических методов диагностики и лечения.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

Размеры окладов (должностных окладов) по
должностям, не включенным в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Главный врач учреждений оказывающих стационарную медицинскую помощь (Клиника №1 ВолгГМУ)	45 000
2.	Главный врач учреждений оказывающих амбулаторную медицинскую помощь (Стоматологическая поликлиника ВолгГМУ)	31 100
3.	Главный бухгалтер Клиники №1 ВолгГМУ	30 000
4.	Заместитель главного врача по медицинской части Клиники №1 ВолгГМУ	30 000
5.	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности Клиники №1 ВолгГМУ	27 000
6.	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам Клиники №1 ВолгГМУ	27 000
7.	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе Клиники №1 ВолгГМУ	20 000
8.	Заместитель главного врача по лечебной работе учреждений оказывающих амбулаторную медицинскую помощь	18 900
9.	Заместитель главного врача по клинико-медицинской экспертизе учреждений оказывающих амбулаторную медицинскую помощь	13 800
10.	Главная медицинская сестра	16 000

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований и разработок

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

Базовый оклад (руб.)			7 800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
4 квалификационный уровень			
	Лаборант-исследователь	1,0	7 800,00

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня

Базовый оклад (руб.)			7 800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
2 квалификационный уровень			
	Инженер-исследователь	1,0	7 800,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Базовый оклад (руб.)			7 800
Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Рабочий по уходу за животными	1,0	7 800,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и
руководителей структурных подразделений**

№ п/п	Наименование должности	Ученая степень	Должностной оклад , руб.
Первый квалификационный уровень			
1-1	Младший научный сотрудник		7 800
1-2	Младший научный сотрудник	к.н.	10 800
1-3	Научный сотрудник		7 800
1-4	Научный сотрудник	к.н.	10 800
Второй квалификационный уровень			
2-1	Старший научный сотрудник	к.н.	11 800
2-2	Старший научный сотрудник	д.н.	16 563
Третий квалификационный уровень			
3-1	Заведующий лабораторией	к.н.	12 807
3-2	Заведующий лабораторией	д.н.	17 027
Четвертый квалификационный уровень			
4-1	Заместитель директора	д.н.	18 568

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые профессии рабочих
первого уровня "

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень			
	Автоклавщик	1	7 800
	Вахтер	1	7 800
	Водитель	1	7 800
	Гардеробщик	1	7 800
	Горничная	1	7 800
	Грузчик	1	7 800
	Дворник	1	7 800
	Кастелянша	1	7 800
	Кассир поточной линии	1	7 800
	Кладовщик	1	7 800
	Корректор	1	7 800
	Курьер	1	7 800
	Кухонный работник	1	7 800
	Лифтер	1	7 800
	Маляр	1	7 800
	Машинист по стирке спецодежды	1	7 800
	Мойщица посуды	1	7 800
	Оператор копировальных и множительных машин	1	7 800
	Оператор котельной	1	7 800
	Оператор стиральных машин	1	7 800
	Оператор электронного набора и верстки	1	7 800
	Подсобный рабочий	1	7 800
	Переплетчик документов	1	7 800
	Полотер	1	7 800
	Продавец продовольственных товаров	1	7 800
	Оператор ЭВМ	1	7 800
	Препаратор	1	7 800
	Рабочий по уходу за животными	1	7 800
	Садовник	1	7 800
	Сестра-хозяйка	1	7 800
	Сторож	1	7 800
	Телефонист	1	7 800
	Уборщик служебных помещений	1	7 800
	Уборщик производственных помещений	1	7 800
	Уборщик мусоропровода	1	7 800
	Уборщик территории	1	7 800
	Фасовщик	1	7 800
	Швея	1	7 800
2 квалификационный уровень			

	Старший матрос	1	7 800
--	----------------	---	-------

Профессиональная квалификационная группа " Общепромышленные профессии рабочих второго уровня "

1 квалификационный уровень			
	Буфетчица	1	7 800
	Бригадир-кондитер	1	7 800
	Водитель автомобиля	1	7 800
	Кондитер	1	7 800
	Оператор электронного набора и верстки	1	7 800
	Плотник	1	7 800
	Повар	1	7 800
	Столяр	1	7 800
	Старший повар	1	7 800
2 квалификационный уровень			
	Слесарь-сантехник	1	7 800
	Слесарь по КИП и А	1	7 800
	Электрогазосварщик	1	7 800
	Электромонтер по обслуживанию вентиляционных установок	1	7 800
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	7 800

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

Наименование	кафедры терапевтического профиля	кафедры хирургического профиля
Надбавка за медицинскую деятельность, необходимой для практической подготовки обучающихся на клинических кафедрах, руб.	2 800	3 200

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Квалификационная категория	Надбавка за наличие врачебной квалификационной категории для клинических кафедр (соответствующей профилю кафедры), руб.	
		кафедры терапевтического профиля	кафедры хирургического профиля
1	2 категория	300	
2	1 категория	700	
3	высшая категория	1 400	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
медицинских работников Клиники №1 Волгоградского
государственного медицинского университета

Показатели эффективности деятельности руководителей и работников с критериями на основе балльной оценки основным категориям работников Клиники №1 ВолгГМУ приведены в таблице:

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

**Заведующий структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории)
медицинской организации - врач-специалист**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты организационной (диагностической, консультативной, лечебной) работы в отделении	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений, объем оказания медицинской помощи, норм медицинской деятельности по заключению врачебной комиссии	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности диагностических и лечебных мероприятий, соответствие назначенного лечения диагнозу)	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Выполнение плановых объемов медицинской помощи	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

Врач-специалист (врач-хирург, врач-гинеколог, врач-невролог)

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов (Нарушение порядка госпитализации, необоснованное или неверное назначение лекарственных средств и т.д.)	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Соответствие качества медицинской помощи Порядкам и Стандартам лечения (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности диагностических и лечебных мероприятий и т.п.)	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

Врач функциональной диагностики

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты диагностики	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество и объем диагностических мероприятий	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Своевременность и качество интерпретации результатов диагностических исследований	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

Врач-рентгенолог

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты диагностики	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество, объем диагностической медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Своевременность и качество интерпретации результатов	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

Врач клинической лабораторной диагностики

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты диагностики	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Своевременность и качество проведения клинико-диагностических исследований	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчётности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Главная медицинская сестра

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты организационной, управленческой работы в медицинской организации по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
3.	Соблюдение порядка получения и отпуска лекарственных средств и медицинских изделий	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчётности, выполнения поручений главного врача	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Старшая медицинская сестра

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты организационной работы в отделении	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Соблюдение порядка получения и отпуска лекарственных средств и медицинских изделий	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Нарушения сроков и порядка предоставления отчётности, дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра палатная

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты в выполнении врачебных назначений, ухода за пациентами, подготовки пациентов к исследованиям	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Соблюдение правил учета и хранения, раздачи лекарственных препаратов, этилового спирта, медицинских изделий	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
3.	Дефекты в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за пациентами	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра процедурной

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
2.	Дефекты в выполнении врачебных назначений, наличие постынъекционных осложнений	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Соблюдение правил получения, учета, хранения и использования инструментария, оборудования, медикаментов и перевязочного материала	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
5.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
2.	Дефекты в выполнении врачебных назначений	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Соблюдение правил получения, учета, хранения и использования лекарственных средств и этилового спирта	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
5.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра по массажу

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обоснованные жалобы на качество и объемы медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Дефекты в выполнении врачебных назначений	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований в пищеблоке, порядка закладки продуктов, отпуска блюд с пищеблока	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на нарушения правил и норм лечебного питания по заключению врачебной комиссии	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинская сестра по физиотерапии

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обоснованные жалобы на качество, объем медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Возникновение осложнений в результате нарушения требований охраны труда и инструкции по эксплуатации физиотерапевтического оборудования	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинский дезинфектор

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушение порядка проведения дезинфекционных работ, правил ведения медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество дезинфекционных работ	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Нарушение правил получения, хранения и приготовления дезинфицирующих средств	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинский регистратор

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушение порядка заполнения медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы пациентов на оформление документов	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Нарушения сроков и порядка предоставления отчётности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Помощник врача-эпидемиолога

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушения санитарно-эпидемиологических требований	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Наличие случаев внутрибольничной инфекции	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Своевременность и полнота предоставления информации о санитарно-противоэпидемической обстановке	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Дефекты оформления медицинской документации	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинский статистик

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Несвоевременность предоставления статистической отчетности, нарушение исполнительской дисциплины	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Дефекты в системе сбора, объединения статистических сведений	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Соответствие ведения отчетной документации установленным требованиям	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Выполнение распоряжений администрации	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушение технологии забора биологического материала и технологии проведения лабораторных исследований	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
2.	Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Своевременность проведения клиничко-диагностических исследований	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчётности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
5.	Нарушение правил получения, учета и хранения препаратов, дезинфицирующих средств и медицинских изделий.	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

Рентгенолаборант

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Нарушение технологии проведения рентгеновских исследований	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обоснованные жалобы на качество, объем диагностических мероприятий	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Своевременность и качество интерпретации результатов	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-2
4.	Дефекты оформления медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчётности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0 -10

МЛАДШИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты в выполнении должностных обязанностей	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Нарушение исполнительской дисциплины в выполнении распоряжений вышестоящего персонала	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-4
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Заместитель главного врача по медицинским вопросам

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты организационной (диагностической, консультативной, лечебной, профилактической) работы	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
2.	Обоснованные жалобы на ненадлежащее качество и сроки медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Соответствие проводимого контроля качества медицинской помощи требованиям порядка организации и проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, утверждённого руководителем	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Чрезвычайные происшествия, в том числе летальные случаи	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчётности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Дефекты организации оказания медицинской помощи	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
2.	Дефекты в системе сбора, объединения статистических сведений	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений главного врача	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обеспечение бесперебойной работы хозяйственно-технических служб учреждения и координация деятельности подрядчиков по обслуживанию и эксплуатации здания и оборудования учреждения	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Своевременное выполнение работ по текущему и капитальному ремонту в соответствии с утвержденным планом проведения указанных работ	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
	Итого:			0 -10

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Своевременное осуществление мероприятий по противопожарной безопасности, охране труда, гражданской обороне	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-3
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
3.	Своевременная подготовка информации по запросам	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
	Итого:			0
				-10

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, руководителю	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Контроль за соблюдением правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепромышленные должности служащих ЧЕТВЕРТОГО уровня"
1 квалификационный уровень (Начальник планово-экономического отдела)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Качественное планирование средств, обеспечение целевого использования средств	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка информационных и аналитических материалов	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепромышленные должности служащих ЧЕТВЕРТОГО уровня"
1 квалификационный уровень (Начальник отдела кадров)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в контролирующие органы и руководителю	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, руководителю	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (секретарь)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (кассир)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (агент по снабжению)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ВТОРОГО уровня"
1 квалификационный уровень (техник)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
3.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ВТОРОГО уровня"
1 квалификационный уровень (заведующий складом)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0
				-10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общепромышленные должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
1 квалификационный уровень (бухгалтер)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, руководителю	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общепрофессиональные должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
1 квалификационный уровень (экономист)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, руководителю	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, руководителю	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
1 квалификационный уровень (юриисконсульт)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
1 квалификационный уровень (программист)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного технического сопровождения компьютерной техники	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
I квалификационный уровень (специалист по охране труда)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности руководителю	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
3.	Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ " Общепромышленные должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
4 квалификационный уровень (ведущий инженер-энергетик)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепромышленные должности служащих ТРЕТЬЕГО уровня"
4 квалификационный уровень (ведущий инженер лифтовой службы)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
I квалификационный уровень (лифтер)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-3
2.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, тепло, свет), рациональное использование моющих средств	Ежеквартально	Соблюдение	0
			Несоблюдение	-3
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
4.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0
				-10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (уборщик)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, тепло, свет), рациональное использование моющих средств	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (гардеробщик)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -3
2.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, тепло, свет), рациональное использование моющих средств	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (повар)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, тепло, свет), рациональное использование моющих средств	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень (кухонный рабочий)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, тепло, свет), рациональное использование моющих средств	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
I квалификационный уровень (слесарь)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочих	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-2
4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0
				-10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
I квалификационный уровень (электромонтер)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочих	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-2
4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
1 квалификационный уровень (водитель)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автотранспорта	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -3
2.	Соблюдение техники безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	Ежеквартально	Соблюдение Несоблюдение	0 -2
4.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
2 квалификационный уровень (слесарь по обслуживанию систем вентиляции)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
2.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие Несоответствие	0 -2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие Наличие	0 -2
	Итого:			0 -10

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
2 квалификационный уровень (электрогазосварщик)**

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	балл
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
2.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-3
3.	Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	Ежеквартально	Соответствие	0
			Несоответствие	-2
4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	Ежеквартально	Отсутствие	0
			Наличие	-2
	Итого:			0
				-10

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения государственного задания ниже 80%;
- б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных

гарантий бесплатно.

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Выплаты стимулирующего характера младшему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Приложение №13
к Положению об оплате труда

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
работников Стоматологической поликлиники**

Показатели эффективности оценки деятельности руководителей и работников с критериями на основе балльной оценки работников Стоматологической поликлиники ВолгГМУ приведены в таблице:

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей
главного врача по медицинской части и клиничко-экспертной работе**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Выполнение плановых показателей по поликлинике	По итогам квартала	менее 100% 100 % и выше	-1 0
2.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Соблюдение сроков сдачи отчетности	По итогам квартала	соблюдение 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
6.	Отсутствие штрафных санкций за пролеченных больных со стороны страховых медицинских организаций, территориального фонда обязательного медицинского страхования	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
7	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 300 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 7 (2 100 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующих
отделениями**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Выполнение плановых показателей по отделению	По итогам квартала	менее 100%	-1
			100% и выше	0
2.	Соблюдение установленных правил и норм в отделении	По итогам квартала	соблюдение	0
			1 и более нарушений	-1
3.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
4.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
5.	Соблюдение сроков сдачи отчетности	По итогам квартала	соблюдение	0
			1 и более нарушений	-1
6.	Отсутствие штрафных санкций за пролеченных больных со стороны страховых медицинских организаций, территориального фонда обязательного медицинского страхования	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
7.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 300 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 7 (2 100 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
МЕДИЦИНСКИМ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала (врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-детский, врач-ортодонт, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог-ортопед, врач-физиотерапевт, врач-рентгенолог)

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Выполнение плановых показателей	По итогам квартала	менее 100%	-2
			100%-150 %	0
2.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
3.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
4.	Число повторных обращений пациента в течении гарантийного срока	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
5.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
6.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
7.	Отсутствие штрафных санкций за пролеченных больных со стороны страховых медицинских организаций, территориального фонда обязательного медицинского страхования	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
8	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 300 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 8 (2 400 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной
медицинской сестры**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
2.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
3.	Своевременность и полнота оснащения лекарственными и дезинфицирующими средствами, расходными материалами	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
6.	Число случаев несоблюдения правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-2
7.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
8.	Число случаев несоблюдения санитарно-эпидемиологического режима	По итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более	-1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 8 (1 600 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего
медицинского персонала (медицинская сестра, помощник врача-
эпидемиолога, рентгенлаборант, медицинская сестра по физиотерапии,
гигиенист стоматологический)**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
2.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
3.	Число случаев несоблюдения санитарно-эпидемиологического режима	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
6.	Число случаев несоблюдения правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
7.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 7 (1 400 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности зубных
техников**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Число обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
2.	Число случаев некачественного оформления медицинской документации	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Число случаев нарушения своевременности, качества и полноты выполнения ортопедических и ортодонтических работ	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
6.	Число случаев несоблюдения правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
7.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	По итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 7 (1 400 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
(МЕДИЦИНСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ (СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ)**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского
регистратора**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Обеспечение качественного заполнения первичной медицинской документации (отсутствие замечаний)	Ежемесячно по итогам квартал	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
2.	Четкое и полное информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи	Ежемесячно по итогам квартал	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартал	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартал	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартал	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 5 (1 000 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

МЛАДШИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала (санитарка, сестра-хозяйка)

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Число случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-2
2.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
3.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
4.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 100 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 4 (400 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепромышленные должности служащих Третьего уровня"
1 квалификационный уровень**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста,
экономиста по МТС**

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
2.	Нарушение сроков сдачи отчетности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Нарушение сроков заключения договоров	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
6.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 6 (1 200 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих Третьего уровня"
1 квалификационный уровень**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
2.	Нарушение сроков сдачи отчетности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
3.	Качественный прием и контроль первичной документации	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1
6.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие	0
			1 и более нарушений	-1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 6 (1 200 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепромышленные должности служащих Первого уровня"
1 квалификационный уровень**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кассира

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
2.	Выполнение правил ведения кассовой книги и составления кассовой отчетности.	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Отсутствие расхождений фактического наличия денежных средств и книжного остатка	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
6.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 6 (1 200 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ВТОРОГО уровня"
1 квалификационный уровень**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности оператора ЭВМ

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
2.	Нарушение в оформлении документации	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
5.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 200 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 5 (1 000 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих ПЕРВОГО уровня"
1 квалификационный уровень**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности гардеробщика

№ п/п	Наименование показателя оценки деятельности	Периодичность	Критерии	Штрафные баллы
1.	Число случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -2
2.	Число случаев несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
3.	Число случаев небрежного отношения работника к имуществу учреждения, в т.ч. предоставленному для исполнения должностных обязанностей, не соблюдения установленного порядка хранения и использования материальных ресурсов	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1
4.	Число случаев нарушения норм медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно по итогам квартала	отсутствие 1 и более нарушений	0 -1

Стоимость одного балла по которым оценивается эффективность деятельности данной категории сотрудников составляет 100 руб. Максимальное количество баллов при соответствии всем критериям — 4 (400 руб.). При наличии замечаний по одному или нескольким критериям выплата уменьшается на соответствующую количеству штрафных баллов сумму.