

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Григорий Анатольевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.01.2025 10:44:34

Уникальный прогамидонетский

c255aa436a6dcabd528274f148f8ff509ab4264

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Донецкий государственный медицинский университет имени М. Горького»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПРИНЯТО

решением Ученого Совета
ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России
27 июня 2024 г.
Протокол № 6

УТВЕРЖДЕНО

приказом
ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России
от 28 июня 2024 г. № 147

УЧТЕНО

мнение Профсоюзного комитета Первичной
профсоюзной организации работников
ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России
Протокол от 18 июня 2024 г. № 10

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Донецкий государственный медицинский
университет имени М. Горького»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Донецк 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный медицинский университет имени М. Горького» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение, Университет, ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 17 февраля 2023 г. № 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 17 февраля 2023 г. № 16-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах охраны здоровья, обязательного медицинского страхования, обращения лекарственных средств и обращения медицинских изделий в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностным работникам сферы научных исследований и разработок»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

– приказом Минздравсоцразвития России от 28 августа 2008 г. № 463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»);

– рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утверждёнными приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. №425н;

– Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2025годы (далее – Соглашение);

– Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11);

– Уставом ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 12 апреля 2023 г. №158;

– коллективным договором университета;

– иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом.

Положение определяет общий порядок формирования фонда оплаты труда, устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Университета, включая структуру заработной платы, размеры окладов (тарифных ставок), а также установление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае противоречия норм и условий коллективного договора от 6 декабря 2021 г. нормам и условиям настоящего Положения, применяются нормы и условия настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

общий порядок формирования фонда оплаты труда;

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера (в т.ч. премиальных выплат, выплат за знаки отличия в сфере образования, науки, здравоохранения и иных сферах деятельности);

порядок и условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат почасовой оплаты труда.

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

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных государственных учреждениях;
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных государственных учреждениях;
мнения представительного органа работников.

Отдельным категориям работников может быть установлена сдельная оплата труда.

2.1. Должностные оклады работников университета устанавливаются в соответствии с локальными правовыми актами университета: настоящим Положением, штатным расписанием, приказами, распоряжениями.

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

2.1. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, компенсационных доплат и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

2.1. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, безналичным способом путем перевода в кредитную организацию на карточный счет работника.

2.1. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1. В Университете устанавливается повременная, повременно-премиальная, сдельная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), и объема выполненных работ (услуг).

2.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с условиями коллективного договора или положением об оказании материальной помощи/порядком оказания материальной помощи.

2.1. Работнику, с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, может быть установлен персональный

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) на определенный период времени, размер которого – до 3.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается в порядке, предусмотренным настоящим Положением.

2.1. В случае остатка средств ФОТ на конец финансового года он распределяется среди работников Университета или может остаться для распределения в последующем периоде.

2.1. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

2.1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград) РФ, ученой степени, ученого звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) РФ - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук, присвоении ученого звания профессора или доцента - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации/Российской академией наук решения о выдаче соответствующего диплома/аттестата.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

В случае несвоевременного предоставления работником в отдел кадров управления организационно-правовой и кадровой работы документов, являющихся основаниями для изменения размера его оплаты труда, указанных в настоящем пункте Положения (более месяца со дня их выдачи), такое изменение размера оплаты труда осуществляется с первого дня месяца, следующего за месяцем фактического предоставления подтверждающих документов.

2.1. При введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к

должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей и функций работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, необходимых для ее осуществления;

квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Форма штатного расписания утверждается ректором. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, размеры окладов (должностных окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы;

оклад (должностной оклад) (ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

фонд стимулирующих выплат – общая сумма средств университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа преподавательского и профессорско-преподавательского состава, медицинского, административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, научных работников, а также иных видов персонала;

повышающий коэффициент (К(пов)) – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе или должности/группе должностей, вводимый в зависимости от выполняемой трудовой функции на основании установленных настоящим Положением критериев, при

периодическом пересмотре его размера. Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад);

персональный повышающий коэффициент – множитель, применяемый к размеру оклада (должностного оклада) конкретного работника, устанавливаемый в порядке, предусмотренном настоящим Положением. Применение персональных повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад);

нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные локальными нормативными актами Университета, с учетом типовых норм труда, предусмотренных федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. В Университете создается комиссия по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи, состав комиссии и положение о ней, утверждаются приказом ректора. Вопросы, находящиеся в компетенции комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи рассматриваются на основании информации финансовых служб Университета о наличии средств.

2. Формирование фонда оплаты труда работников университета, финансовое обеспечение оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет:

средств федерального бюджета;

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

целевых субсидий средств федерального бюджета, предоставленных университету; средств субсидий на иные цели;

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

грантов, в том числе представленных физическими лицами, а также государственными научными и отраслевыми фондами и организациями;

средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;

средств, полученных от приносящей доход деятельности;

добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или)

юридических лиц;

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

субсидий на оказание специализированной, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи;

других источников, предусмотренных/не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.2. Ежегодно (2 раза в год) в пределах объема фонда оплаты труда в Университете утверждается штатное расписание. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

2.3. Штатное расписание утверждается ректором Университета.

2.4. В штатное расписание в течение периода, на который оно утверждено, могут вноситься изменения. Основанием для изменения штатного расписания является приказ ректора, формируемый на основании служебной записки руководителя структурного подразделения университета, согласованной с курирующим структурное подразделение проректором, начальником управления планирования и закупок.

2.5. Штатное расписание формируется по всем структурным подразделениям Университета в разрезе источников финансирования (средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и средств обязательного медицинского страхования и иных источников, предусмотренных настоящим Положением и не запрещенных законодательством Российской Федерации) и категорий персонала. В штатном расписании указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, профессионально-квалификационная группа; оклад (должностной оклад), сдельная расценка (при сдельной оплате труда), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Штатное расписание педагогического состава лицеза-предуниверсария, колледжа, профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного состава кафедр Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки, численности обучающихся и утверждается ректором.

Штатные расписания научных подразделений, подразделений, занимающихся медицинской деятельностью, административно-управленческого, хозяйственного и обслуживающего персонала утверждаются ректором Университета в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений, оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структуры управления.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

2.7. В минимальный размер оплаты труда не включаются компенсационные выплаты: доплаты за сверхурочную работу, доплаты за вредные и опасные условия труда, доплаты за совмещение профессий (должностей), районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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

средств федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ);

средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

средств обязательного медицинского страхования (ОМС);

других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.9. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, Университет осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах фонда оплаты труда. При установлении выплат стимулирующего характера величина доплаты до минимального размера оплаты труда объединяется со стимулирующей выплатой (за исключением премий к праздникам и юбилейным датам). При установлении выплат компенсационного характера величина доплаты до минимального размера оплаты труда объединяется с компенсационной выплатой (за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных п. 2.7 настоящего Положения).

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени за календарный период, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.11. При условии выполнения работ на период временного отсутствия работника/до принятия работника (по совмещаемой должности) на основное место работы допускается совмещение. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается работодателем с письменного согласия работника. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы.

2.12. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются ст. 60, 60.2, 151, 282-288 ТК РФ.

2.13. Работники Университета, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ. Оплата труда производится на основании приказа руководителя в соответствии с условиями коллективного договора и с требованиями ТК РФ.

2.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы в Университете устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

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

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций; государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного профсоюзного комитета университета.

2.17. 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.

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

Должностные оклады могут пересматриваться и изменяться с учетом повышающего коэффициента.

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

Приложение 1 «Размеры должностных окладов по должностям работников Университета»;

Приложение 2 «Размеры повышающих коэффициентов к окладам медицинских и фармацевтических работников за почётные звания»;

Приложение 3 «Порядок и условия исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы медицинским и фармацевтическим работникам»;

Приложение 4 «Порядок и условия исчисления стажа работы, необходимого для назначения стимулирующей выплаты за выслугу лет на должностях педагогических, научно-педагогических, научных работников».

2.20. В случае необходимости внесения изменений в Приложения к настоящему Положению, указанные в п. 2.19 настоящего Положения, направленных на увеличение размеров должностных окладов, установленных данными Приложениями, такие изменения могут вноситься на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи приказом ректора Университета. В случае, если вносимые изменения направлены на уменьшение установленных размеров должностных окладов, то такие изменения вносятся в порядке, в котором было принято настоящее Положение.

2.21. Университет вправе установить повышенные гарантии по оплате труда работников по сравнению с установленными настоящим Положением, что оформляется соответствующим приказом ректора университета, в том числе персонально в отношении конкретного работника, на основании решения, принятого комиссией по вопросам оплаты труда, премирования и

оказания материальной помощи.

3. Оплата труда профессорско-преподавательского состава университета

3.1. Формирование должностных окладов профессорско-преподавательского состава Университета

3.1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей профессорско-преподавательского состава определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.1.2. Заработная плата Работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) Университета включает в себя такие элементы, как:

оклад (должностной оклад),

компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

3.1.3. Оклад (должностной оклад) работника из числа ППС представляет собой фиксированный оклад по определенной профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (ученая степень, ученое звание) за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Должностные оклады, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности (наличие ученой степени, ученого звания) для профессорско-преподавательского состава, реализующего программы высшего и дополнительного профессионального образования, устанавливаются в соответствии с пунктом 1 Приложения 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент, персональный повышающий коэффициент устанавливаются в размерах, не превышающих 3.

3.1.4. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», продолжительность рабочего времени в Университете за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю для Работников из числа ППС.

3.1.5. Оклады (должностные оклады) (далее – ДО) определяются настоящим Положением, штатным расписанием и устанавливаются приказом ректора.

3.1.6. Педагогическая нагрузка для Работников из числа ППС, работающих на условиях неполного рабочего времени, учитывается пропорционально фактически отработанному времени.

3.1.7. Предоставление педагогической нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы (научно-педагогическим работникам), работникам из числа административно-управленческого персонала, иным работникам других образовательных, лечебных учреждений, предприятий, и организаций) осуществляется при условии, если научно-педагогические работники, для которых преподавательская работа в структурных подразделениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительного профессионального образования, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, за исключением случаев, если принимаемый на работу по совместительству работник имеет более высокую квалификацию (ученую степень, ученое звание).

3.1.8. Профессорско-преподавательскому составу могут быть установлены дополнительные задания с указанием срока выполнения и условий оплаты, оформленные как дополнительные соглашения к трудовому договору.

3.2. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу Университета

3.2.1. Компенсационные выплаты по должностям ППС устанавливаются настоящим Положением.

3.2.2. В целях стимулирования качества научного и педагогического труда персонала из числа ППС могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

3.2.3. Профессорско-преподавательский состав Университета, отвечающий квалификационным требованиям к должности врача-специалиста, имеет право на совмещение должностей врачебного персонала консультативно-диагностической поликлиники (отделения) УНЛК, НИИ РЗДПМ на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом случае может устанавливаться доплата за дополнительный объем работы в размере до 30 % от стоимости оказанной услуги по консультированию (в рамках совмещаемой должности).

3.2.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты ППС устанавливаются к окладу (должностному окладу).

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Формирование фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

4.1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлена в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.1.2. Оклады (должностные оклады), учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности для учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с пунктом 8 Приложения 1 к настоящему Положению.

Максимальный размер повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента при их установлении не должны превышать 3.

4.2. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу

4.2.1. Компенсационные и стимулирующие выплаты по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

5.1. Формирование фонда оплаты труда работников сферы научных исследований

5.1.1. Источниками формирования фонда оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок (научных работников) (далее – ФОТ НР) являются:

научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (далее – НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства здравоохранения Российской Федерации;

НИР по научно-техническим, федерально-целевым, инновационным и др. программам за счет федерального бюджета;

НИР по программам министерств и ведомств Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

международные проекты;

проекты в рамках НОЦ мирового уровня;

НИР по программам Правительства Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, города, области, глав муниципальных образований;

НИР по грантам;

договоры с юридическими лицами о выполнении НИР;

договоры с физическими лицами о выполнении НИР;

добровольные пожертвования и целевые взносы физических и (или) юридических лиц;

иные источники, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.1.2. ФОТ НР формируется на основании предложений руководителя темы исходя из цены/договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Университете нормативов.

ФОТ НР используется для:

оплаты труда работников по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, с учетом надбавок и доплат;

оплаты труда совместителей, выполняющих работу по конкретной научной теме, в соответствии со штатным расписанием;

оплаты вознаграждения за выполненный объем работы по договорам гражданско-правового характера (далее - ГПД) лицам, привлекаемым к выполнению НИР в рамках ГПД;

установления доплат за дополнительную работу работникам, привлеченным по конкретной научной теме в рамках научной группы (совмещение должностей или выполнение дополнительной работы).

5.1.3. Для выполнения НИР руководитель формирует временный научный коллектив (рабочую группу), в состав которого могут входить:

работники, занятые по основному месту работы;

совместители, занятые по внутреннему совместительству;

внешние совместители (работники других предприятий, учреждений, организаций);

лица, привлекаемые к выполнению НИР в рамках ГПД;

лица, привлекаемые к выполнению НИР в рамках совмещения должностей;

педагогические, научные, медицинские работники, а также иные категории персонала Университета;

аспиранты, докторанты, ординаторы и студенты.

К научно-исследовательской деятельности в Университете в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства:

профессорско-преподавательский состав, руководящие, медицинские научные и иные работники Университета;

работники других предприятий, учреждений, организаций;

аспиранты, докторанты, ординаторы и студенты.

Состав научного коллектива может быть сформирован на весь период выполнения работ или изменяться по необходимости.

5.1.4. В пределах ФОТ НР по конкретной теме руководитель работы имеет право давать предложения по установлению размеров выплат стимулирующего характера и предоставлять их на согласование проректору по науке и инновационному развитию и утверждение ректору.

5.1.5. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению НИР на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

5.1.6. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в соответствии с утвержденным штатным расписанием по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в зависимости от уровня подготовки, квалификации и компетенции работника на основании нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании гражданско-правового характера.

5.2. Формирование должностных окладов и выплат работникам сферы научных исследований

5.2.1. Размеры окладов (должностных) окладов работников сферы научных исследований и разработок Университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

5.2.2. Продолжительность рабочего времени для работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в размере 40 часов в неделю.

5.2.3. Заработная плата работника включает в себя такие элементы, как: оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

5.2.4. Работникам устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Компенсационные и стимулирующие выплаты сферы научных исследований и разработок устанавливаются к окладу (должностному окладу).

Оклады (должностные оклады) для работников сферы научных исследований и разработок, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности (ученая степень, ученое звание) устанавливаются в соответствии с пунктом 6 Приложения 1 к настоящему Положению.

Максимальный размер повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента при их установлении не должны превышать 3.

5.2.5. Помимо указанных видов стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, научным работникам по основному месту работы, работникам, занятым на условиях внешнего совместительства, и работникам, занятым по внутреннему совместительству, если основное место работы не относится к категории персонала ИР, пропорционально отработанному времени могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты, утверждаемые приказом ректора на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи.

6. Оплата труда ректора, проректоров, советника при ректорате, главного бухгалтера, начальников управлений, помощников ректора и проректоров, заместителей главного бухгалтера, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений

6.1. Формирование должностных окладов ректора, проректоров, советника при ректорате, главного бухгалтера, начальников управлений, помощников ректора и проректоров, заместителей главного бухгалтера, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений.

6.1.1. Заработная плата ректора, проректоров, советника при ректорате, главного бухгалтера, начальников управлений, помощников ректора и

проректоров, заместителей главного бухгалтера, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего и иных выплат, в том числе премиального характера.

6.1.2. Размер оклада ректора определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости для Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

Выплаты по итогам работы ректору Университета осуществляются по решению Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6.1.3. Должностные оклады проректоров устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора. Решение об установлении оклада принимается ректором Университета (на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи) и оформляется приказом.

Если при установлении Министерством здравоохранения Российской Федерации должностного оклада ректору в его должностной оклад включены доплаты и надбавки за ученую степень, ученое звание, почетные звания, должностные, то оклады проректоров (за исключением проректора по административно-хозяйственной работе) устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада ректора, и стимулирующие выплаты проректорам за ученую степень, ученое звание, почетные звания в таком случае не устанавливаются. При отсутствии у проректора ученой степени, ученого звания должностной оклад проректора устанавливается на 30% ниже должностного оклада ректора Университета.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30% ниже должностного оклада ректора Университета.

Максимальный размер повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента при их установлении не должны превышать 3.

6.2. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат ректору, проректорам, советнику при ректорате, главному бухгалтеру, начальникам управлений, помощникам ректора и проректоров, заместителям главного бухгалтера, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений

6.2.1. Выплаты компенсационного характера для ректора, проректоров, советникам при ректорате, главного бухгалтера, начальников управлений, помощников ректора, проректора, заместителей главного бухгалтера, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.2.2. Ректору Университета выплаты компенсационного характера устанавливает Министерство здравоохранения Российской Федерации.

6.2.3. Для проректоров, советника при ректорате, главного бухгалтера, начальников управлений, заместителей главного бухгалтера, помощников ректора, проректора, начальников, заведующих структурных подразделений управлений устанавливаются стимулирующие выплаты:

(премирование) по результатам работы. Указанные выплаты устанавливаются в порядке, определяемом локальным нормативным актом;

за выполнение важных заданий;

по другим основаниям, установленным Положением о премировании.

6.2.4. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством здравоохранения Российской Федерации

Премирование ректора осуществляется по решению Министерства здравоохранения Российской Федерации по результатам достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя.

6.2.5. Премирование проректоров, советника при ректорате, начальников управлений, помощников ректора, проректора, начальников, заведующих структурными подразделениями управлений по итогам работы осуществляется на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и оформляется приказом.

6.2.6. Премирование по итогам работы главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера осуществляется, с учетом соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

7. Оплата труда административно-управленческого и вспомогательного персонала

7.1. Формирование должностных окладов административно-управленческого и вспомогательного персонала

7.1.1. Должности административно-управленческого (далее – АУП) и вспомогательного персонала (далее – ВП) регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 16н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 №570 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и иными нормативными актами.

7.1.2. Оплата труда АУП И ВП включает в себя такие элементы, как: оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Должностные оклады для работников образования (за исключением работников высшего и дополнительного профессионального образования), учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 2 Приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады для работников высшего и дополнительного профессионального образования и руководителей структурных подразделений (за исключением ППС и руководителей), учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 3 Приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 8 Приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады для ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Должностные оклады для общеотраслевых профессий рабочих, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 8 Приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады для работников культуры и искусства, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 5 Приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады для работников печатных средств массовой информации, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с пунктом 7 Приложения 1 к настоящему Положению.

Максимальный размер повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента при их установлении не должны превышать 3.

7.1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений (начальники, директора, заведующие) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (начальники, директора, заведующие).

7.1.4. Продолжительность рабочего времени для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается в размере 40 часов в неделю.

7.2. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат административно-управленческого и вспомогательного персонала

7.2.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников АУП и ВП устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением.

8. Оплата труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных общеобразовательных программ

8.1. Формирование тарификационного списка и Фонда оплаты труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных общеобразовательных программ

8.1.1. Квалификационные группы должностей педагогических работников структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8.1.2. Для педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам, указанным в пункте 8.1.1 настоящего Положения (далее – преподаватели), формируется тарификационный список. Список

формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам/федеральным основным общеобразовательными программам/соответствующим примерным образовательным программам среднего профессионального образования/самостоятельно разрабатываемым образовательным программам в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы.

Тарификационный список устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.1.3. Форма тарификационного списка разрабатывается руководителем структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования (ответственными должностными лицами) с учетом требований действующего законодательства и утверждается приказом по Университету.

Тарификационный список утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности) на очередной учебный год в срок до 1 августа, окончательный – до 1 октября.

В течение года допускается внесение изменений в тарификационный список на основании приказов о корректировке учебной нагрузки педагогических работников с соответствующими обоснованиями, которые утверждаются руководителем структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам. Изменения разрабатываются учебно-методическим управлением и согласовываются с главным бухгалтером, начальником управления планирования и закупок, начальником управления по организационно-правовой и кадровой работе и утверждаются ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

8.1.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам, который несет ответственность за ее реализацию и за выполнение каждым педагогическим работником.

8.1.5. Тарифная часть фонда оплаты труда преподавателей формируется исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и является нормируемой частью педагогической работы.

8.1.6. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в год.

8.1.7. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

8.1.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателей структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам настоящего раздела Положения, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка преподавателя на учебный год не должна превышать 1440 часов.

8.1.9. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала, иным работникам других образовательных учреждений, предприятий, и организаций) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых учебная (преподавательская) работа в структурных подразделениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

8.1.10. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору о применении в этой части выполняемой работы условий повременной оплаты труда.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в

командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, уменьшение учебной нагрузки не производится.

Корректировку учебной нагрузки (увеличение/уменьшение часов учебной нагрузки) в течение учебного года осуществляет учебно-методическое управление. Расчеты с преподавателями по изменению учебной нагрузки производятся на основании изменений в тарификационный список, которые согласовываются с главным бухгалтером, начальником управления планирования и закупок, начальником управления по организационно-правовой и кадровой работе и утверждаются ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

8.2. Формирование должностных окладов педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных общеобразовательных программ

8.2.1 Должностные оклады для педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных общеобразовательных программ, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 2 Приложения 1 к настоящему Положению.

Максимальный размер повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента при их установлении не должны превышать 3.

8.3. Формирование стимулирующих выплат педагогическим работникам подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных общеобразовательных программ

8.3.1. Помимо предусмотренных настоящим Положением стимулирующих выплат, педагогическим работникам структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, могут устанавливаться следующие виды выплат:

- за руководство предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК);
- за заведование кабинетом без технического оснащения;
- за заведование технически оснащенный кабинетом;

дополнительно за руководство выпускающей предметно-цикловой комиссией (ПЦК).

Для преподавателей данные выплаты устанавливаются независимо от учебной нагрузки в абсолютной величине.

Размеры выплат устанавливаются по решению комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи приказом ректора.

8.3.2. Работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, реализующих такие образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же структурном подразделении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, секциях, которая не считается совместительством.

8.3.3. При замещении должности преподавателя работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как: классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

9. Особенности порядка и условий оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

9.1. Должностные оклады для медицинских и фармацевтических работников, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливаются в соответствии с пунктом 10 Приложения 1 к настоящему Положению.

9.2. Должностные оклады для работников, занимающих должности медицинского психолога, биолога, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», устанавливаются в соответствии с пунктом 11 Приложения 1 к настоящему Положению.

9.3. Заместителям главного врача размеры окладов устанавливаются на 10-30% ниже оклада главного врача. Решение об установлении оклада принимается ректором Университета (на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи) и оформляется приказом.

9.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за почётные звания приводятся в приложении 2 к настоящему Положению.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за почётные звания не применяется.

Для работников, указанных в пункте 9.2 настоящего Положения, повышающий коэффициент к окладу за наличие почётного звания не применяется.

Повышающий коэффициент к окладу за почётное звание применяется работникам только по основной работе при условии, если их деятельность совпадает с имеющимся почётным званием.

При наличии у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почётное звание, стимулирующая и компенсационная выплата устанавливаются к окладу (должностному окладу) отдельно.

9.5. Для медицинских работников Университета устанавливается надбавка за участие в оказании медицинской помощи – хирургическую активность (количество проведенных операций); врачам хирургического профиля и анестезиологам-реаниматологам – в стационаре 40% в поликлинике – 20% от должностного оклада, установленного приложением 1к настоящему Положению.

9.6. Для медицинских и фармацевтических работников Университета размер стимулирующих выплат устанавливается с учётом объёма работы, требующей:

- высокой напряжённости труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений;

- выполнения установленного объёма нормативной нагрузки в рамках лечебно-диагностического процесса;

- перевыполнения лечебно-диагностических норм нагрузки;

- соблюдения требований санитарно-эпидемиологического режима;

- качественного ведения медицинской и отчётной документации;

- качественного выполнения стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдения клинических рекомендаций, протоколов лечения пациентов;

- применения в практической работе новых медицинских технологий;

- осуществления по поручению руководства Университета наставничества и педагогической деятельности;

участия в оказании специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи (далее-ВМП); других показателей и условий.

10. Порядок и условия назначения повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов

10.1. Работникам, отнесенным к любой профессиональной группе должностей, а также в рамках структурных подразделений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (кроме повышающих коэффициентов к окладам медицинских и фармацевтических работников за почётные звания) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока.

10.2. Основания для назначения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- численность обслуживаемого контингента структурным подразделением (от 100 чел.);
- работа в условиях взаимозаменяемости (в рамках структурного подразделения);
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных неотложных работ, требующих повышенного внимания);
- соблюдение качественных показателей труда;
- важность выполняемой работы;
- срочность выполняемого задания;
- интеллектуальные нагрузки;
- эмоциональные нагрузки;
- работа с дополнительными программными продуктами (информационными системами); знание и применение компьютерной техники, владение навыками работы в прикладных программных продуктах
- качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);
- руководителям структурных подразделений в зависимости от объема работы - при количестве должностей профессионалов в подразделении по штатному расписанию (от 4 до 6; свыше 6) единиц включительно (с учетом должностей руководителей этих структурных подразделений);
- другие.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда и (или) качества выполняемой работы, ранее

установленный размер повышающего коэффициента пересматривается или отменяется до истечения определенного приказом срока на основании приказа ректора.

10.3. Работнику, отнесенному к любой профессиональной группе должностей, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается на заседании комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и утверждается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на определенный период времени или без ограничения срока.

10.5. Основания для назначения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу):

- организация и работа по обоснованию и получению дополнительного объема финансирования
- выполнение большого объема задач и функций, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии;
- качественное формирование отчетов (первичной информации) различного уровня, подготовка документации по своей деятельности,
- контроль качества документации работников, входящих в подчинение
- выполнение особо важных заданий, направленных на развитие Университета;
- многозадачность, многофункциональность;
- повышенный уровень ответственности за подписание финансовых документов;
- решение стратегических задач;
- высокие рабочие результаты;
- высокий уровень исполнительской деятельности;
- высокая результативность выполнения наиболее сложных внеплановых работ;
- качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- профессиональные знания, умения и навыки работника, владение методами анализа и прогнозирования;

- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение проектов;
- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;
- оперативное выполнение поставленных задач и поручений руководителя;
- за работы повышенной значимости для Университета;
- выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков (работа с программами);
- сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- другие.

10.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается на заседании комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и утверждается ректором персонально в отношении конкретного работника.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда и (или) качества выполняемой работы, ранее установленный размер персонального повышающего коэффициента пересматривается или отменяется до истечения определенного приказом срока на основании приказа ректора.

11. Компенсационные выплаты

11.1. Работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом условий труда и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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», норм законодательства Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета персональных повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться также в абсолютной величине по соответствующим профессионально-квалификационным группам и профессионально-квалификационным уровням.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

11.2. В Университете устанавливаются такие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
за работу в ночное время;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами с техническим оснащением, отделами, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками;

в) доплата за специфику работы работникам Донецкого медицинского общеобразовательного лицея-предуниверсария (далее Лицей), которая назначается и выплачивается при условии осуществления обучения в очной форме, в соответствии с таблицей № 1.

Таблица №1

Размеры доплат за специфику и сложность работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты, %
1.	За работу в общеобразовательном учреждении с наличием интерната: Директор Лицея, заместители директора педагогические работники иные работники	 15 15 10

г) при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление

дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты, %
1.	Учителям за классное руководство 10 – 11 классов	15
2.	Преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, – за кураторство (классное руководство)	15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, математике, английскому языку	20 15 10
5.	Педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, программы среднего профессионального образования, – за заведование учебными кабинетами	10

Примечание:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности (профессии) в фиксированном размере.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

Доплаты за проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктом 2 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за кураторство (классное руководство) в Колледже в одной группе может устанавливаться только одному из педагогических работников. В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться другими работниками университета, ведущими в них учебные занятия.

д) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

11.3. Оплата труда работников университета, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

Размер компенсационной выплаты устанавливается на основании приказа Университета, заключения Государственной экспертизы условий труда от 16.02.2023 № 06/8 (для рабочих мест, по которым проведена аттестация рабочих мест по условиям труда до 30.09.2022, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труд»), протокола заседания аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда и/или аттестационной комиссии по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Компенсационные выплаты производятся на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (проведенной в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики по состоянию на дату принятия Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию, результаты которой действуют до 01.01.2026 или до проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда) и/или 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.

Руководство университета принимает меры по проведению с 01.01.2024 специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда и/или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным или в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) выплата работникам Университета, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если класс условий труда на рабочем месте

соответствует классу 1 «оптимальные условия труда» или классу 2 «Допустимые условия труда», то повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением дифференциации в зависимости от степени вредности (класса, подкласса) по результатам СОУТ в следующих размерах:

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1.), - 4 процента, установленной тарифной ставки (оклада),

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых если условия труда отнесены к категории «тяжёлые», - 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2.), - 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3.), - 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Размер доплат за вредные условия труда устанавливаются приказом ректора.

11.4. Работникам, которые в соответствии с трудовым договором (должностной инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, доплата за их использование и уборку туалетов отдельно не устанавливается и является составной частью должностного оклада таких работников. При этом использование в работе дезинфицирующих средств не является отклонением от нормальных условий труда.

11.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

11.5.1. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер доплаты может устанавливаться в процентах от должностного оклада, установленного по совмещаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ согласно приложению 1 к настоящему Положению, и не должен превышать размер заработной платы, установленной по совмещаемой должности.

11.5.2. Работники Университета с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплата труда работникам Университета за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за сверхурочную

работу производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем первым настоящего подпункта.

11.5.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере 20 % (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; медицинским работникам - в размере 35 % (процентов); медицинским

работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, 50 % (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Перечень медицинского персонала, занятого оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, которым устанавливается доплата за работу в ночное время, устанавливается Коллективным договором.

11.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

11.6.1. Процентная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»).

Размер надбавки и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Надбавки работникам, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются приказом ректора.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – от 30% до 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – от 10% до 15%, без проведения проверочных мероприятий, – от 5% до 10%.

При определении размера надбавки учитывается объем сведений, к которым работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

12. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

12.1. Виды выплат стимулирующего характера

12.1.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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», работникам Университета в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важного задания;

премиальные выплаты по итогам работы и по другим основаниям, установленным Положением о премировании;

за выслугу лет при стаже работы от 3-10 лет – до 10 %; от 10-20 лет – до 20%; свыше 20 лет – до 30%:

на должностях научно-педагогических, научных работников (продолжительность работы на соответствующих должностях) – от оклада согласно Приложению 1 к настоящему Положению;

на должностях педагогических работников (продолжительность работы на соответствующих должностях) – от оклада (должностного оклада) Приложению 1 к настоящему Положению;

на должностях медицинских и фармацевтических (продолжительность непрерывной работы на соответствующих должностях) – от оклада (должностного оклада) Приложению 1 к настоящему Положению;

за наличие звания «заслуженный» (учитель, работник образования, работник здравоохранения и т.д); за наличие спортивного звания «заслуженный» – в размере до 5000 рублей;

за ученую степень – медицинским работникам;

за статус молодого специалиста;

за преподавание на иностранном языке – 15%;

за наличие квалификационной категории. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – до 3500 руб.;

при наличии высшей квалификационной категории – 4 000 руб.;

за публикации статей в рецензируемых научных изданиях (1 квартиль), международных базах научного цитирования – 2 000 руб. (при наличии финансовых средств);

надбавка за классность водителям;

иные стимулирующие выплаты, определяемые решением комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и устанавливаемые приказом ректора.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего и персонального повышающего коэффициентов или в абсолютном размере.

12.1.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по предложению ректора, проректоров или руководителей структурных подразделений Университета решением комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, средств обязательного медицинского страхования и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством, направленных Университетом на оплату труда работников.

12.1.3. Премирование работников Университета осуществляется на основе локального правового акта Университета, регулирующего соответствующие правоотношения.

12.1.4. Помимо указанных стимулирующих выплат работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины её установления.

12.1.5. Общая сумма выплат стимулирующего характера рассчитывается путем сложения размеров стимулирующих выплат.

12.1.6. В целях поощрения работников Университета за увеличенный масштаб управленческих функций устанавливаются стимулирующие выплаты за количество и качество труда.

12.1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за увеличенный управленческий объём и персональную ответственность производятся по решению ректора – проректорам, руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается решением комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и утверждается ректором.

12.1.8. Стимулирующие выплаты за ученую степень, ученое звание для тех работников, которым они установлены настоящим Положением, определяются в фиксированных размерах.

12.1.9. С целью привлечения и поддержки молодых специалистов им устанавливается стимулирующая выплата – надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада в течение первых трёх лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30.12. 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющие высшее или среднее профессиональное образование, впервые принятые на работу на основании трудового договора по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

12.1.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по

соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

12.1.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются Положением о премировании, утверждаемом ученым советом Университета.

12.2. Формирование, источники и условия установления стимулирующих выплат

12.2.1. В целях достижения ключевых стратегических целей развития Университета, а также в целях стимулирования качества работы персонала могут устанавливаться стимулирующие выплаты на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно за определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

12.2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда.

12.2.3. Стимулирующие выплаты (переменная часть оплаты труда) могут выплачиваться из фонда стимулирующих выплат Университета (структурного подразделения). Источником премиальных выплат является премиальный фонд, который формируется за счет суммы экономии фонда оплаты труда, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, средств от приносящей доход деятельности; субсидий на оказание специализированной, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи; средств ОМС, субсидии на финансовое обеспечение выполнения ГЗ на оказание государственных услуг (выполнение работ); средств добровольного медицинского страхования, доходов от научной деятельности и прочей деятельности, грантов, безвозмездных поступлений и других доходов, не запрещенных действующим законодательством.

12.2.4. Основные критерии интенсивности и высокого результата работы:

- высокая напряженность труда работника;
- высокая степень занятости в течение рабочего времени – загруженность активной работой в течение рабочего времени;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей (трудовых действий, операций), высокий темп работы;
- высокая работоспособность;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, медицинской деятельности, 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 иной уставной деятельности Университета;

- наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в науке и труде.

12.2.5. Надбавка за интенсивность труда выплачивается при условии выполнения работником критериев интенсивности и высоких результатов труда, а именно высокой напряженности труда работника, высокой степени его занятости в течение рабочего времени, высокой скорости выполнения трудовых обязанностей, (трудовых действий, операций), высокой работоспособности и темпа работы и др.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается внешним совместителям независимо от категории персонала и занимаемой должности.

12.2.6. Основные критерии качества труда:

- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники, применение иностранного языка в работе и т.п.);

- мастерство работника (квалификация);

- инициативность – участие в различных инициативах;

- изобретательность и рационализаторство в работе;

- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- надежность и высокая степень ответственности;

- удовлетворенность работой Работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;

соблюдение действующего законодательства, локальных нормативных актов;

- достижение показателей, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной, медицинской и научной деятельности, иной 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;

- сотрудничество и поиск компромиссов;

- бережливость.

12.2.7. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при условии выполнения работником критериев качества труда, а именно своевременного и качественного выполнения трудовых функций (трудовых действий), высокой степени ответственности работника за порученную работу, отсутствии обоснованных жалоб и др.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и её размерах принимается ректором Университета.

12.2.8. Премияльные выплаты по итогам работы коллектива выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно

выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, и не имевших за этот период дисциплинарных взысканий.

12.2.9. Стимулирующие выплаты не устанавливаются тем работникам, которые в календарном периоде имели перерывы в выполнении работы ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, временной нетрудоспособности, учебного отпуска при условии суммарной продолжительности таких перерывов более двух месяцев.

12.2.10. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, указанные стимулирующие выплаты (в т.ч. за выдающиеся достижения и особые заслуги (высокие результаты)) устанавливаются пропорционально фактически отработанному в календарном периоде времени.

12.2.11. Надбавка за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:

водителям II класса – 10 процентов от должностного оклада;

водителям I класса – 25 процентов от должностного оклада.

Надбавка начисляется за фактически отработанное водителем время.

12.3. Порядок установления стимулирующих выплат

12.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и утверждаются ректором персонально в отношении конкретного работника приказом ректора:

проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным ректору – без представления;

руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам – по представлению проректоров;

иным работникам Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

Основанием для издания соответствующего приказа являются служебные записки на имя ректора или иного уполномоченного ректором лица, представляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность предоставленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного подразделения.

12.3.2. Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда.

12.3.3. Премияльные выплаты устанавливаются приказом ректора или иного уполномоченного ректором лица по представлению проректора, руководителя структурного подразделения или ректора в соответствии с непосредственной подчиненностью. Премияльные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

При назначении премиальных выплат в тексте приказа в обязательном порядке указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины назначения премии.

12.3.4. Медицинским работникам устанавливается стимулирующая надбавка к должностному окладу за наличие ученой степени в размере:

за ученую степень кандидата наук – 2 500,00 рублей в месяц;

за ученую степень доктора наук – 4 200,00 рублей в месяц.

12.3.5. Главным врачам и их заместителям - врачам разрешается вести работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с выплатой им 25 % должностного оклада врача соответствующей специальности.

13. Материальная помощь

13.1. Одним из видов социальной поддержки работников Университета, является материальная помощь, которая может оказываться конкретному лицу, по личному заявлению или ходатайству коллектива Университета.

13.2. Материальная помощь выплачивается за счет внебюджетных средств. Также для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, может быть использована экономия фонда оплаты труда, размер которой устанавливается ректором.

13.3. Предельный размер однократно оказываемой материальной помощи работникам Университета – 10 000,00 руб.

13.4. Основания для предоставления материальной помощи и количество выплат определены настоящим Положением.

13.5. Материальная помощь не является обязательной выплатой и предоставляется при наличии финансового обеспечения по решению ректора.

13.6. Виды и основания для выплаты материальной помощи:

- а) помощь, связанная с нарушением здоровья;
- б) материальная помощь работнику к отпуску;
- в) помощь, связанная с рождением детей;
- г) помощь, связанная с наступлением последствий стихийных, чрезвычайных и военных действий;
- д) помощь, связанная со смертью близких членов семьи работника (в понимании настоящего Положения к близким членам семьи относятся; супруг/супруга, дети, родители).

Выплата материальной помощи, по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»-«в» настоящего пункта Положения, осуществляется не более одного раза в год.

Выплата материальной помощи по основаниям, предусмотренным подпунктами «г»-«д» настоящего пункта Положения, осуществляется в зависимости от наступления случая.

14. Почасовая оплата труда

14.1. Источником фонда почасовой оплаты труда являются средства федерального бюджета и средства, полученные Университетом от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда.

14.2. Случаи применения почасовой оплаты труда устанавливаются положением о порядке формирования и использования почасового фонда в ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России.

14.3. Почасовая ставка для оплаты труда работников, в том числе педагогических, рассчитывается исходя из размера оклада (должностного оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей соответствующих работников приложения 1 настоящего Положения, с учетом квалификационной категории работника и средней месячной нормы часов работы за ставку заработной платы, установленной локальным нормативным актом Университета для соответствующей категории работников.

14.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда и фонд почасовой оплаты труда устанавливаются на учебный год на основании расчетов учебно-методического управления и управления планирования и закупок в соответствии и утверждаются приказом ректора или иного уполномоченного ректором лица.

На основании решения комиссии по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия с обучающимися на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Университете, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы специалитета, ординатуры, аспирантуры, дополнительные образовательные программы, реализуемые Университетом.

15. Особенности применения сдельной оплаты труда

15.1. Сдельная оплата труда применяется для видов работ (оказания услуг) в рамках приносящей доход деятельности (за исключением педагогической деятельности).

15.2. При сдельной оплате труда устанавливается сдельная расценка за единицу выполненного нормированного задания (месячного финансового плана/планового объема работ), установленного в стоимостном выражении. Оплата труда работника производится по конечным результатам за фактически выполненный объем нормированного задания исходя из сдельной расценки за единицу выполненного нормированного задания.

В штатном расписании подразделений Университета для каждой должности, к которой применяется сдельная оплата труда, отражается размер месячной заработной платы, рассчитанный исходя из 100 % выполнения нормированного задания с пометкой о применении сдельной оплаты труда и ссылкой на настоящее Положение.

На каждые до 5 % невыполнения нормативного задания размер сдельной расценки уменьшается соответственно на каждые 5 %. При невыполнении нормативного задания более, чем на 40 % сдельная расценка устанавливается исходя из произведения процента выполнения нормативного задания на размер установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

15.3. Заработная плата работников с применением сдельной оплаты труда, оказывающих медицинскую помощь, финансирование которой осуществляется из разных источников, определяется следующим образом:

1) при осуществлении медицинской помощи исключительно в рамках платных услуг, – исходя из сдельной расценки и порядка и условий оплаты, предусмотренных для сдельной расценки;

2) при осуществлении медицинской помощи в рамках консультирования больных, находящихся в стационаре – не более 2% от должностного оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ, установленного приложением 1 к настоящему Положению, за один случай консультирования;

3) при осуществлении медицинской помощи в рамках оказания услуг по профосмотру – не более 1% от должностного оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ, установленного приложением 1 к настоящему Положению, за один случай оказания услуг по профосмотру.

При оказании медицинской помощи, финансирование которой осуществляется из разных источников, заработная плата суммируется по каждому источнику финансирования.

16. Принятие и внесение изменений

16.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждается приказом ректора.

16.2. Основанием для внесения изменений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Университета.

Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения направляются для рассмотрения в планово-экономическое управление. Планово-экономическое управление по результатам рассмотрения подготавливает проект изменений в настоящее Положение, которые

принимаются Ученым советом ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждаются приказом ректора.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Донецкий государственный
медицинский университет имени М.
Горького» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Размеры должностных окладов по должностям работников Университета

3. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей профессорско-преподавательского состава, реализующего программы высшего и дополнительного профессионального образования (ППС)

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие ученой степени	Наличие ученого звания	Размер должностного оклада, руб.
Четвёртая профессиональная квалификационная группа					
1 уровень	1.1	Ассистент, преподаватель	-	-	33038,00
	1.2	Ассистент, преподаватель	Кандидат наук	-	37994,00
	1.3	Ассистент, преподаватель	Кандидат наук	Доцент	47492,00
2 уровень	2.1	Старший преподаватель	-	-	35522,00
	2.2	Старший преподаватель	Кандидат наук	-	40850,00
	2.3	Старший преподаватель	Кандидат наук	Доцент	51063,00
3 уровень	3.1	Доцент			40504,00
	3.2	Доцент	Кандидат наук		46580,00
	3.3	Доцент	Кандидат наук	Доцент	58225,00
	3.4	Доцент	Доктор наук		50630,00
	3.5	Доцент	Кандидат наук	Профессор	61951,00
	3.6	Доцент	Доктор наук	Доцент	63288,00
	3.7	Доцент	Доктор наук	Профессор	67338,00
4 уровень	4.1	Профессор			43095,00
	4.2	Профессор	Кандидат наук		49559,00
	4.3	Профессор	Кандидат наук	Доцент	61949,00
	4.4	Профессор	Кандидат наук	Профессор	65914,00
	4.5	Профессор	Доктор наук		53869,00
	4.6	Профессор	Доктор наук	Доцент	67336,00
	4.7	Профессор	Доктор наук	Профессор	71645,00
5 уровень	5.1	Заведующий кафедрой	-	-	43095,00
	5.2	Заведующий кафедрой	Кандидат наук		49559,00
	5.3	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	61949,00
	5.4	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Профессор	65914,00
	5.5	Заведующий кафедрой	Доктор наук		53869,00
	5.6	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Доцент	67336,00
	5.7	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Профессор	71645,00
6 уровень	6.1	Декан факультета			48077,00
	6.2	Декан факультета	Кандидат наук	-	55289,00
	6.3	Декан факультета	Кандидат наук	Доцент	69111,00
	6.4	Декан факультета	Кандидат наук	Профессор	73534,00
	6.5	Декан факультета	Доктор наук		60096,00
	6.6	Декан факультета	Доктор наук	Доцент	75120,00
	6.7	Декан факультета	Доктор наук	Профессор	79928,00

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, реализующих программы дополнительного, общего среднего, среднего профессионального образования (педагогические работники лицеев-предуниверсария, колледжа)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие квалификационной категории (для должностей, которым устанавливается)	Размер должностного оклада, руб.
2 уровень	Концертмейстер, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	20483,00
		первая категория	23555,00
		высшая категория	25095,00
3 уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	без категории	21547,00
		первая категория	23702,00
		высшая категория	27605,00
4 уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к ППС), преподаватель-организатор основ безопасной жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель	без категории	25095,00
		первая категория	27605,00
		высшая категория	28365,00

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования (за исключением работников высшего и дополнительного профессионального образования)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 уровень	Помощник воспитателя	19280,00
	Секретарь учебной части	
Вторая профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 уровень	Младший воспитатель	19419,00
2 уровень	Диспетчер	20191,00
Третья профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квал. уровню)	19419,00
2 уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебно-производственной практики и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования	25095,00

4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования и руководителей структурных подразделений (за исключением ППС и руководителей)

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Третья профессиональная квалификационная группа (учебно-вспомогательного персонала)			
1 уровень		Диспетчер факультета / института	20930,00
		Специалист по учебно-методической работе	
2 уровень		Специалист по учебно-методической работе 2 категории, старший диспетчер факультета	22090,00
3 уровень		Специалист по учебно-методической работе 1 категории	23673,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа (руководителей структурных подразделений)			
1 уровень	1.1.1	Директор / заведующий / руководитель лаборатории, подготовительных курсов (отделения), центра (карьеры, дополнительного образования, мультимедиацентр), отделом и структурными подразделениями, не отнесенными ко 2-5 уровням настоящей профессиональной квалификационной группы, без ученой степени, ученого звания	30636,00
	1.1.2	Директор / заведующий / руководитель лаборатории, подготовительных курсов (отделения), центра (карьеры, дополнительного образования, мультимедиацентр), отделом и структурными подразделениями, не отнесенными ко 2-5 уровням настоящей профессиональной квалификационной группы, с ученой степенью и/или ученым званием	35231,00
	1.2.1	Руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, без ученой степени, ученого звания	33038,00
	1.2.2	Руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, с ученой степенью и/или ученым званием	37994,00
	1.3.1	Помощник ректора/проректора без ученой степени, ученого звания	47492,00
	1.3.2	Помощник ректора, проректора с ученой степенью и/или ученым званием	54616,00
2 уровень	2.1	Начальник / заведующий / руководитель управления безопасности	35522,00
	2.2.1	Заведующий отделом/начальник отдела учебного (учебно-методического, методического), международных связей	37643,00
	2.2.2	Заведующий отделом/начальник отдела учебного (учебно-методического, методического), международных связей с ученой степенью и/или ученым званием	40850,00
	2.3	Директор студенческого городка	35522,00
	2.4	Директор лицея	37643,00
3 уровень	3.1	Директор колледжа	40504,00
	3.2	Начальник (директор, заведующий, руководитель) издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, учебной типографии	40504,00
	3.3.1	Ученый секретарь Ученого совета Университета	40504,00
	3.3.2	Ученый секретарь Ученого совета с ученой степенью Университета	46580,00
	3.3.3	Ученый секретарь Ученого совета Университета с ученой степенью, ученым званием	58225,00
	3.4.1	Советник при ректорате	52449,00
3.4.2	Советник при ректорате с ученой степенью, ученым званием (кандидат, доцент / доктор, профессор)	58225,00/ 67338,00	
4 уровень	4.1	Начальник управления	71645,00
	4.2	Директор Аккредитационно-симуляционного центра	75227,25
6 уровень	6.1	Директор института, являющегося структурным подразделением Университета (НИИ РЗДМ) (доктор наук, профессор)	79928,00

5. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры и искусства

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Культурный организатор	21547,00
	Культурный организатор 1 категории	23884,00
	Руководитель кружка	21547,00
Третья профессиональная квалификационная группа		
2 уровень	Библиограф 2 категории	23356,00
	Библиотекарь 2 категории	
3 уровень	Библиограф 1 категории	23884,00
	Библиотекарь 1 категории	
4 уровень	Ведущий библиограф	25095,00
	Ведущий библиотекарь	
5 уровень	Главный библиотекарь (по инновационным технологиям)	25095,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Заведующий сектором библиотеки	25150,00
	Директор музея/заведующий музеем	25150,00
2 уровень	Заведующий отделом библиотеки	26885,00
3 уровень	Директор библиотеки	30555,00

6. Профессионально-квалификационные группы должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, осуществляющих научные исследования

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие ученой степени	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
4 уровень		Лаборант-исследователь, стажёр- исследователь		21246,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа				
1 уровень	1.1	Младший научный сотрудник	-	30555,00
	1.2	Младший научный сотрудник	Кандидат наук	35138,00
	1.3	Младший научный сотрудник	Кандидат наук, доцент/с.н.с.	43923,00
	1.4	Научный сотрудник		35522,00
	1.5	Научный сотрудник	Кандидат наук	40850,00
	1.6	Научный сотрудник	Кандидат наук, доцент/с.н.с	51063,00
2 уровень	2.1	Старший научный сотрудник; заведующий отделом в составе НИЧ: научно-технической информации и др.	-	38005,00
	2.2	Старший научный сотрудник	Кандидат наук	43706,00
	2.3	Старший научный сотрудник	Кандидат наук, доцент/с.н.с.	54632,00
	2.4	Старший научный сотрудник	Доктор наук	47506,00
	2.5	Старший научный сотрудник	Доктор наук, профессор	63183,00
	2.6.1	Заведующий сектором автоматизированных систем (государственной научной аттестации, учета научных исследований) без ученой степени, ученого звания		43706,00
	2.6.2	Заведующий сектором автоматизированных систем (государственной научной аттестации, учета научных исследований) с ученой степенью и/или ученым званием		50262,00
	2.7.1	Заведующий аспирантурой, докторантурой без		50630,00

		ученой степени, ученого звания		
	2.7.2	Заведующий аспирантурой, докторантурой с ученой степенью и/или ученым званием		58225,00
3 уровень	3.1	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)		40504,00
	3.2	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Кандидат наук	46580,00
	3.3	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Кандидат наук, доцент/с.н.с.	58225,00
	3.4	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Доктор наук	50630,00
	3.5	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Доктор наук, профессор	67338,00
4 уровень	4.1	Главный научный сотрудник		43095,00
	4.2	Главный научный сотрудник	Кандидат наук	49559,00
	4.3	Главный научный сотрудник	Кандидат наук, доцент/с.н.с.	61949,00
	4.4	Главный научный сотрудник	Доктор наук	53869,00
	4.5	Главный научный сотрудник	Доктор наук, профессор	71645,00
	4.6	Директор/заведующий/начальник научно-исследовательской лаборатории / научно-исследовательской частью (с ученой степенью)		61949,00

7. Профессионально-квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Оператор компьютерного набора	20423,00
Вторая профессиональная квалификационная группа		
2 уровень	Технический редактор	21498,00
	Корректор	
Третья профессиональная квалификационная группа		
2 уровень	Дизайнер	23356,00
	Редактор	
3 уровень	Редактор 2 категории	24411,00
4 уровень	Редактор 1 категории	25604,00
	Инженер 1 категории	
Четвертая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Начальник научно-редакционно-полиграфического отдела	37643,00

8. Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих

Квалификационные уровни	Квал. подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа			
1 уровень		Архивариус	20244,00
		Делопроизводитель	
		Дежурный по общежитию	
		Комендант	
		Паспортист	
		Секретарь	
		Секретарь-машинистка	
		Статистик	

		Табельщик	
		Экспедитор	
2 уровень		Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	21256,00
Вторая профессиональная квалификационная группа			
1 уровень		Диспетчер	19280,00* / 22573,00**
		Администратор	
		Инспектор, инспектор по кадрам	
		Лаборант	
		Специалист	
		Специалист паспортно-визовой работы	
		Специалист по работе с молодежью	
		Специалист по социальной работе с молодежью	
		Техник	
		Техник-лаборант	
2 уровень		Заведующий архивом	20020,00* / 24274,00**
		Заведующий канцелярией	
		Заведующий складом	
		Заведующий хозяйством	
		Специалист 2 категории	
		Старший лаборант	
		Техник 2 категории	
		Техник-лаборант 2 категории	
3 уровень		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	23702,00
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
		Заведующий общежитием	
		Заведующий производством (шеф-повар)	
		Заведующий столовой	
		Техник 1 категории	
		Техник-лаборант 1 категории	
	Специалист 1 категории		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	25604,00	
4 уровень		Заведующий виварием	26934,00
		Механик	
		Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий специалист	
5 уровень		Начальник гаража	28281,00
		Начальник цеха (участка) (транспортного участка)	
Третья профессиональная квалификационная группа			
1 уровень	1.1	Специалист (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе	28281,00
		Инженер (различных специальностей)	
		Специалист по связям с общественностью	
	1.2	Специалист по кадрам	31109,00
		Бухгалтер	
Экономист (различных направлений работы)			
	Юрисконсульт		
2 уровень	2.1	Специалист 2 категории (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй	32665,00

		профессиональной квалификационной группе Инженер 2 категории (различных специальностей)	
	2.2	Бухгалтер 2 категории Экономист 2 категории Юрисконсульт 2 категории	34298,00
3 уровень	3.1	Специалист 1 категории (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе Инженер 1 категории (различных специальностей)	36013,00
		3.2	Бухгалтер 1 категории Экономист 1 категории Юрисконсульт 1 категории -
	4 уровень		4.1
4.2		Ведущий бухгалтер Ведущий экономист Ведущий юрисконсульт	
	5 уровень	5.1	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях
5.2		Заместитель главного бухгалтера	55072,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа			
1 уровень	1.1	Начальник отдела без ученой степени, ученого звания***	50065,00
	1.2	Начальник отдела с ученой степенью***	57575,00
	1.3	Начальник отдела с ученой степенью, ученым званием***	70091,00

*при осуществлении деятельности/организации работы с персоналом/контингентом до 35 человек

** при осуществлении деятельности/организации работы с персоналом/контингентом 35 человек и более

***Отделы, не отнесенные ко второму квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей ППС и руководителей структурных подразделений

9. Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Вахтер	19280,00
	Гардеробщик	
	Грузчик	
	Дворник	
	Кастелянша	
	Кладовщик	
	Лифтер	
	Обработчик справочного и информационного материала	
	Оператор теплового пункта	
	Рабочий подсобный	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Садовник	
	Сторож	
	Уборщик производственных помещений	
	Уборщик служебных помещений	
	Уборщик территорий	
	Продавец продовольственных товаров	
Рабочий по уходу за животными		
Сестра-хозяйка		
Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКСР и ПР		
2 уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием	19808,00

	«старший» (старший по смене)	
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов ЕТКСР и ПР; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	21498,00
2 уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 (маляр), 7 квалификационного разряда ЕТКСР и ПР	21768,00
3 уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда ЕТКСР и ПР	-
4 уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1 -3 квалификационными уровнями, настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	*1,1

10. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням		Размер должностного оклада (без квал. категории. вторая кат./ первая кат./ высшая кат.), руб.
Профессионально-квалификационная группа первого уровня			
1 уровень	1.1	Санитарка (мойщица), фасовщица	19280,00
	1.2	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка;	20100,00
Профессионально-квалификационная группа второго уровня «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1 уровень		инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский регистратор	20500,00/ 23575,00/ 24600,00/ 26650,00
2 уровень		Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, гигиеническому воспитанию, общей гигиене; врача-паразитолога, врача-эпидемиолога); лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	21507,00/ 24733,05/ 25808,40/ 27959,10
3 уровень		медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приёмного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт	22583,00/ 25970,45/ 27099,60/ 29357,90
4 уровень		акушерка; операционная медицинская сестра; медицинская сестра – анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; зубной врач; медицинская сестра врача общей практики	23712,00/ 27268,80/ 28454,40/ 30825,60
5 уровень		старший фармацевт; старшая медицинская сестра, старшая операционная медицинская сестра; старший зубной техник	24898,00/ 28632,70/ 29877,60/ 32367,40
б/у		главная медицинская сестра	26143,00/ 30064,00/ 31372,00/ 33986,00
Профессионально-квалификационная группа третьего уровня «Врачи и провизоры»:			
1 уровень		врач-стажёр, провизор-стажёр	23800,00/ 27370,00/ 28560,00/ 30940,00
2		врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов, отнесённых к	26885,00/ 30918,00/

уровень		3 и 4 квалификационным уровням; провизор-технолог, провизор-аналитик	32262,00/ 34951,00
3 уровень		врачи-специалисты стационарных подразделений, кроме врачей-специалистов, отнесённых к 4 квалификационному уровню; врачи общей практики (семейные врачи)	28229,00/ 32463,00/ 33875,00/ 36698,00
4 уровень		врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом	29641,00/ 34087,00/ 35569,00/ 38533,00
Профессионально-квалификационная группа четвертого уровня «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
1 уровень		заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), кроме заведующих отделениями, отнесёнными ко 2 квалификационному уровню	30382,00/ 34939,00/ 36458,00/ 39497,00
2 уровень		заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии), операционным блоком, отделением анестезиологии, отделением анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, отделением анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии кардиохирургического профиля, патолого-анатомического отделения	31901,00/ 36686,00/ 38281,00/ 41471,00

11. Профессионально-квалификационная группа должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		
1 уровень	специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по физиологии труда; специалист по эргономике; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	26885,00
2 уровень	биолог, медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов; инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	27557,00
3 уровень	консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	28935,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Донецкий государственный
медицинский университет имени М.
Горького» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Размеры повышающих коэффициентов к окладам медицинских и
фармацевтических работников за почётные звания

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почётного звания	0,1

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
исчисления стимулирующих выплат
за продолжительность непрерывной работы медицинским и
фармацевтическим работникам

1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы медицинским и фармацевтическим работникам (далее по тексту настоящего приложения к Положению – надбавка) исчисляется исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка; выплачивается ежемесячно.

4. Установление надбавки или изменение её размера производится с начала месяца, следующего за месяцем работы, в котором возникло такое право.

5. Исчисление стажа работы производится отделом кадров управления организационно-правовой и кадровой работы Университета. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

6. После определения стажа работы в медицинской организации издаётся приказ ректора о выплате надбавки. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производятся на основании приказа ректора по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

7. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

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-стажёров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчинённости, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших

медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в магистратуре (по специальностям укрупненной группы «клиническая медицина»), 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 сестёр 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 Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, МГБ ДНР, ФСБ России, МВД России, МВД ДНР, МЧС России, МЧС ДНР, Минюста России, Минюста ДНР;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (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 днём увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днём 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 вооружённых 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 учёбы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов

в работе, связанных с учёбой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

8. Работникам при условии, если нижеперечисленным 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), за исключением нахождения в эвакуации, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в Институтах здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

9. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооружённых 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 военнопленных в плену, при наличии справки военкомата.

10. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в Университет, при отсутствии во время перерыва другой работы:

10.1. 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 увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в Институтах 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 приёмника-распределителя МВД России, МВД ДНР для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

10.2. Не позднее двух месяцев:

дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты

населения и должностей медицинских и фармацевтических работников, 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 и на должностях медицинских и фармацевтических работников. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном 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.

10.3. Не позднее трёх месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, магистратуры (по специальностям укрупненной группы «клиническая медицина»), 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, Российской Федерации, ДНР, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МГБ ДНР, МВД России, МВД ДНР, МЧС России, МЧС ДНР, без учета времени переезда;

10.4. 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;

10.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения и социальной защиты населения, должностях медицинских и фармацевтических работников.

10.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях медицинских и фармацевтических работников:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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;

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

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребёнком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребёнком 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;

11. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 10.1 – 10.5 настоящего Приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

12. 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 Приложении.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

исчисления стажа работы, необходимого для назначения
стимулирующей выплаты за выслугу лет на должностях педагогических,
научно-педагогических, научных работников

1. Надбавка за выслугу лет на должностях педагогических, научно-педагогических, научных работников (далее в настоящем Приложении к Положению – надбавка) исчисляется в порядке, установленном п. 12.1.1 Положения.
2. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.
3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка; выплачивается ежемесячно.
4. Установление надбавки или изменение её размера производится с начала месяца, следующего за месяцем работы, в котором возникло такое право.
5. Исчисление стажа работы производится отделом кадров управления организационно-правовой и кадровой работы Университета. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).
6. После определения стажа работы, необходимого и достаточного для установления надбавки издаётся приказ ректора о выплате надбавки. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производятся на основании приказа ректора по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.
7. В стаж работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет на должностях педагогических работников засчитываются периоды работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на должностях, предусмотренных п. 2 раздела I, Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, Соответствием должностей педагогических

работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установленных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до дня их принятия в Российскую Федерацию, должностям педагогических работников, установленным номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. n 225, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 1 марта 2023 г. № 147.

8. В стаж работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет на должностях научно-педагогических работников засчитываются периоды работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на должностях, предусмотренных разделом I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, соответствием должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установленных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области до дня их принятия в Российскую Федерацию, должностям педагогических работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, установленным номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Правительством Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.02.2023 № 204.

9. В стаж работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет на должностях научных работников засчитываются периоды работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на должностях, предусмотренных Перечнем должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 715, а также Перечнем должностей научных (научно-педагогических) работников учреждений, организаций, предприятий, высших учебных заведений, действовавшим на территории ДНР.

10. Срок подготовки в аспирантуре и докторантуре засчитывается в стаж научно-педагогической и научной работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет, для тех работников, которые состояли в трудовых отношениях с Университетом до вступления силу настоящего Положения. Для работников, заключивших трудовые договоры с

Университетом после вступления в силу настоящего Положения, указанные периоды в стаж работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет на должностях научно-педагогических и научных работников, не засчитывается.

11. Дополнительно к периодам работы, установленным п.п. 7-10 настоящего Приложения к Положению, в стаж работы, необходимый для установления надбавки за выслугу лет на должностях педагогических, научно-педагогических, научных работников включаются период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового Кодекса.

12. Размер надбавок, установленный работникам, занимающим должности педагогических, научно-педагогических, научных работников до вступления в силу настоящего Положения, сохраняется и перерасчету не подлежит.