ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Кемеровский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

(ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России)

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель ППО ПРЗ РФ  ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Головко  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2025 г. | УТВЕРЖДАЮ  И.о. ректора ФГБОУ ВО КемГМУ  Минздрава России  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ C.Л. Кан  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2025 г. |

**Положение**

об оплате труда работников

**СМК-ПД-99-2025**

Кемерово 2025

##### **СОДЕРЖАНИЕ**

[1. Общие положения 3](#_Toc207284071)

[2. Нормативное обеспечение 5](#_Toc207284072)

[3. Определения и сокращения 8](#_Toc207284073)

[4. Порядок и условия оплаты труда работников университета 8](#_Toc207284074)

[4.1. Общие условия оплаты труда 8](#_Toc207284075)

[4.2. Фонд оплаты труда и источники его формирования 17](#_Toc207284076)

[4.3. Оплата труда ППС 18](#_Toc207284077)

[4.4. Оплата труда внешних совместителей из числа ППС 22](#_Toc207284078)

[4.5. Оплата труда АУП, ПОП, УВП 22](#_Toc207284079)

[4.6. Оплата труда руководителей (начальников) структурных подразделений и их заместителей 24](#_Toc207284080)

[4.7. Условия оплаты труда ректора, его заместителей, президента и главного бухгалтера Университета 25](#_Toc207284081)

[4.8. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок 27](#_Toc207284082)

[5. Доплата за оказание прочих работ (услуг) 28](#_Toc207284083)

[6. Индексация заработной платы 28](#_Toc207284084)

[7. Материальная помощь и выплаты социального характера 28](#_Toc207284085)

[8. Заключительные положения 29](#_Toc207284086)

## НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» и «Научные исследования и разработки» (далее - Положение, КемГМУ) разработано в соответствии с [пунктом 2(1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493268&dst=40) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с целью определения системы оплаты труда работников, руководителей учреждений.

Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в КемГМУ трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников КемГМУ за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

## НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

* Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с учетом изменений и дополнений);
* Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-Ф3 «О минимальном размере оплаты труда» (с учетом изменений и дополнений);
* Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с учетом изменений и дополнений);
* Федеральный закон Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 №426-ФЗ (с учетом изменений и дополнений);
* Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
* Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с учетом изменений и дополнений);
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с учетом изменений и дополнений);
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с учетом изменений и дополнений);
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.10.2008 № 589н «О внесении изменений в Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с учетом изменений и дополнений);
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (с учетом изменений и дополнений);
* Постановление 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 груда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений);
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ 28 августа 2008г. № 462н. «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»);
* Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»»;
* Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»»;
* Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2025 годы;
* Постановление Правительства РФ от 26.07.2010 г. №537 «О порядке осуществления Федеральными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя федерального государственного учреждения» (с учетом изменений и дополнений);
* ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования.
* Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.
* Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем положении используются следующие определения и сокращения:

* **АУП** - административно-управленческий персонал;
* **ДПО** – дополнительное профессиональное образование;
* **МРОТ** – минимальный размер оплаты труда, законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты [труда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4), а также для определения размеров [пособий](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5) по временной нетрудоспособности;
* **НДФЛ** - налог на доход физических лиц;
* **НСОТ** – новая система оплаты труда;
* **Оплата труда** — это денежные средства, выплачиваемые университетом своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты);
* **ПКГ** - профессиональные квалификационные группы;
* **ПОП** – прочий обслуживающий персонал;
* **ППС** - профессорско-преподавательский состав;
* **ПСП** - положение о структурном подразделении;
* **РФ** – Российская Федерация;
* **СВО** – специальная военная операция;
* **СМК** - система менеджмента качества;
* **УВП** – учебно-вспомогательный персонал;
* **УЛАМКО** – Управление лицензирования, аккредитации и менеджмента качества образования;
* **ФОТ** – фонд оплаты труда;
* **ЦНИЛ** – центральная научно-исследовательская лаборатория.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
  2. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.
  3. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения КемГМУ.
  4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом университета об оплате труда работников или коллективным договором.
  5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.
  6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=43729) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.
  7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального [размера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189) оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
  8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
  9. Целью системы оплаты труда является: повышение качества, мотивации и результативности труда работников Университета, и разделение фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части.
  10. Фонд оплаты труда делится на базовую часть и стимулирующую часть:
* **Базовая (основная) часть фонда оплаты труда** – доля заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и компенсационных выплат в соответствии со штатным расписанием, должностными обязанностями, трудовым кодексом РФ.
* **Стимулирующая часть фонда оплаты труда** – доля заработной платы работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении.
  1. Система оплаты труда работников КемГМУ устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
* продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогических работников за ставку заработной платы);
* государственных гарантий по оплате труда;
* иных нормативных актов, регламентирующих порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат;
* отраслевого соглашения;
* мнения представительного органа работников.
  1. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.
  2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.
  3. Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда:
* профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, педагогических работников;
* административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

## Общие условия оплаты труда

* + 1. **Основной размер заработной платы** работников устанавливается в разрезе каждой профессии и должности на основе утвержденного штатного расписания.
    2. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности Университета в соответствии с ее Уставом составляется штатное расписание. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведений о количестве штатных единиц, размер тарифного оклада (ставки), компенсационные выплаты (надбавки) и утверждается приказом ректора.
    3. Детализация штатного расписания осуществляется в штатной расстановке, где отражаются сведения о работниках, работающих на определенных рабочих местах, сведения о занятых и вакантных штатных единицах, о внешних совместителях и основных работниках, детализация стимулирующих выплат. Штатная расстановка является внутренним документом Университета и утверждается ректором.
    4. В целях повышения мотивации к труду, соблюдения основных принципов формирования оплаты труда в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации, локальным нормативным актом ректора (приказом) создается квалификационно-тарификационная комиссия, в которой определяется ее состав. Комиссия рассматривает предложения по актуализации должностей и приведению их в соответствие с требованиями действующего законодательства, а также размеров оплаты труда.
    5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
    6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
    7. Минимальным уровнем оплаты труда работников Университета является законода­тельно установленный размер минимальной оплаты труда. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) из расчета на 1 шт.ед. за полный отработанный месяц.
    8. Заработная плата работника по Настоящему Положению включает в себя размеры должностных окладов на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, квалификационным уровням, выплат стимулирующего характера, условия и размеры компенсационных выплат в соответствии с перечнями выплат установленными приказами №822 и №818 от 29.12.2007г. утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития РФ (с учетом изменений и дополнений).
    9. **Должностной оклад по ПКГ - минимальный фиксированный размер** оплаты труда работника Университета за выполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат на основе отнесения должностей к квалификационным уровням с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер окладов должностей, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

* + 1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективном договоре, локальных нормативных актах могут устанавливаться в соответствии с [Перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163377&dst=6) видов выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
* надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
  + 1. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада (кафедра фтизиатрии – 25%), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам Университета, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с [частью 1 статьи 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984&dst=100072) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

* + 1. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяется: районный коэффициент.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом [статей 148](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=100987), [315](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101814) - [317](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=56) Трудового кодекса Российской Федерации.

* + 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 в соответствии со [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=709) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, ее размер и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы (дополнительном соглашении), в абсолютном значении, не превышающем 100 % от базовой величины для расчета выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению. С учётом специфики исполнения конкретных функциональных обязанностей, по соглашению сторон в трудовой договор и / или дополнительное соглашение к трудовому договору, могут быть включены пункты, отклоняющиеся от предусмотренных настоящим Положением.

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и/или нуждающимися в длительном лечении.

* + 1. Оплата труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливаются в соответствии со [статьями 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=712) и [153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда в университете, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

За сверхурочную работу работнику устанавливается доплата:

- за первые два часа сверхурочной работы - в полуторном размере, часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

- за последующие часы сверхурочной работы - в двойном размере, часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель вправе привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам Университета, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника 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. С письменного заявления работника, дату отдыха работник согласовывает с непосредственным руководителем с учетом организационных, производственных и технологических процессов университета. Заявление с визой непосредственного руководителя (начальника) о согласовании даты выходного дня. Работник передает заявление в управление кадров.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Работник выбирает удобный для себя способ компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день – повышенную оплату или другой день отдыха путем проставления соответствующих сведений в согласии на работу в выходной или праздник.

Если до увольнения работник не использовал дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в день увольнения работнику выплачивается компенсация. Она рассчитывается как разница между оплатой работы по правилам статьи 153 Трудового кодекса РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Компенсация выплачивается за все не использованные дни отдыха в период работы в университете.

* + 1. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=78659) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра (статья 96 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам университета устанавливаются локальными нормативными актами.

* + 1. Иные выплаты, предусматриваемые утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат компенсационного характера.
    2. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353513&dst=100018) выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом [разъяснения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=503465&dst=100010) о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).
    3. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и/или в дополнительных соглашениях к ним.

* + 1. **Порядок и условия установления единовременных стимулирующих выплат****.**

**Стимулирующие выплаты**, направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и не являются гарантированной заработной платой, являются поощрительной выплатой и выплачиваются на основании приказа ректора работникам по основному месту работы, а также могут быть выплачены внешним работникам Университета в целях поощрения за выполненную работу.

**Стимулирующие выплаты носят разовый характер**, связаны с положительными результатами труда работников за период или за конкретную работу, устанавливаются с целью повышения мотивации и поощрения качественного труда работников и их поощрения за результаты труда и не являются гарантированными:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты.
  + 1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом.
    2. При оценке интенсивности, высоких результатов работы, качества выполняемых работ размер выплат может быть установлен как в абсолютном значении, так и с применением персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности либо в процентном отношении. Выплаты по указанным основаниям носит единовременный характер, может назначаться по итогам за квартал, полугодие, девять месяцев, за год. Расчет размера стимулирующей выплаты, и способ установления их уточняться локальным нормативным актом.
    3. Решение о выплатах стимулирующего характера, премиальных выплатах принимает комиссии по премированию работников в пределах фонда оплаты труда.
    4. Финансирование стимулирующей выплаты осуществляется за счет всех источников финансирования, максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.
    5. Выплаты стимулирующего характера (премии) работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
    6. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) по итогам работы могут назначаться с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда, показателей эффективности деятельности университета. Премиальные выплаты могут назначаться также по итогам работы отдельного подразделения и по итогам выполнения отдельным подразделением разовых и особо сложных задач, за выполнение отдельных поручений, касающихся организационных вопросов и материально-технической базы университета на высоком профессиональном уровне, за качественное выполнение особо ответственных и срочных поручений, связанных с образовательным процессом, за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета, за организацию работы приемной комиссии, за проведение аккредитации университета, за проведение внутреннего аудита, за внесение вклада в улучшение образовательного процесса, за развитие новых направлений получения внебюджетных доходов университета, в связи с юбилейной датой со дня рождения работника (50, 55, 60, 65, и т.д.) и др. Кроме того, при наличии средств ректором может быть принято решение о выплате премии в связи с юбилейной датой университета.
    7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- качество подготовки и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- иные критерии, утвержденные локальными актами Университета.

* + 1. В целях поощрения работников Университета могут устанавливаться стимулирующие выплаты (премиальные) ППС в сфере учебной, учебно-методической, воспитательной, научной, инновационной деятельности, в том числе и в рамках эффективного контракта.
    2. Разовые поощрительные выплаты могут устанавливаться при наличии средств для стимулирования учебно-методической, научно-исследовательской, изобретательской, организационно-хозяйственной работы.
    3. К поощряемым работам учебно-методического характера относятся инновационные работы, направленные на обеспечение введения в образовательно-воспитательный процесс нового поколения государственных образовательных стандартов и образовательно-профессиональных программ, на использование в учебном процессе современных технических средств и новейших технологий обучения, предложения, улучшающие образовательный процесс.
    4. Единовременные стимулирующие поощрения:
* за достижение отдельным работником высоких результатов работы, за повышение квалификации;
* за качественное проведение мероприятий (конференций, общественных мероприятий, семинаров и т.д.);
* за активную изобретательскую и организационную деятельность;
* при награждении работников университета государственными и областными наградами.
  + 1. Кроме того, в качестве разовых поощрительных выплат могут быть и другие основания, связанные с деятельностью Университета.
    2. Принятие решений о выплате разовых стимулирующих выплат является правом ректора.
    3. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
    4. На основании ст.135 ТК РФ снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется:
* при наличии дисциплинарного взыскания, комиссия по премированию работников вправе принять решение об уменьшении размера премии или иной стимулирующей выплаты, полагающийся к начислению за период, в котором было применено взыскание;
* уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты в данном случае происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка. При этом максимальный размер уменьшения указанной выплаты не может превышать 20% от месячной заработной платы работника (уменьшение выплаты допускается только за тот месяц, в котором вынесли дисциплинарное взыскание);
* дисциплинарное взыскание учитывается при определении размера премиальных и иных стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда оно было применено к работнику.
  + 1. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и/или внебюджетных финансовых средств ректор вправе не назначать выплаты стимулирующего характера или приостановить, уменьшить, либо отменить выплату надбавок стимулирующего характера.
    2. Принятие решения о выплате стимулирующих выплат является правом ректора.
    3. **Стимулирующие надбавки носят постоянный характер**, связаны с интенсивностью, качеством или выполнением конкретной работы.
    4. Применение стимулирующих надбавок к занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, кроме начисления районного коэффициента.
    5. Назначение работникам стимулирующей надбавки не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.
    6. Назначение стимулирующей надбавки происходит по приказу ректора. Стимулирующие надбавки могут быть изменены или прекращены приказом ректора.
    7. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех источников финансирования, максимальный размер стимулирующей надбавки не ограничен.
    8. Выплаты стимулирующей надбавки работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, может производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
    9. Критерии оценки интенсивности, качества, высоких результатов работы педагогических работников дополнительно уточняются в Положении о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта.
    10. **Персональная стимулирующая надбавка (выплата)** может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, за материальную ответственность и других факторов. Персональная стимулирующая надбавка (выплата) устанавливается с учетом повышенной интенсивности и качества выполняемых работ, заданий. Установление персональной стимулирующей надбавки в отношении конкретного работника, не образует новый должностной оклад. Издается приказ ректора.
    11. Основанием для издания приказа об установлении персональной стимулирующей надбавки может являться представление служебной записки на имя ректора от руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику Университета, либо поручение выполнения дополнительных функциональных обязанностей непосредственно ректором.
    12. Устанавливается на один учебный год ежемесячная персональная стимулирующая надбавка работникам, выполняющим функции куратора группы. Деятельность по кураторству может быть поручена работнику с его письменного согласия (заявление работника, согласованное руководителем подразделения) или служебная записка от руководителя подразделения. В случае длительного отсутствия преподавателя, осуществляющего кураторство, замещающему его преподавателю устанавливается соответствующая выплата, рассчитанная пропорционально времени замещения.
    13. В качестве материальной поддержки молодых кадров ассистентам, преподавателям, являющихся основными работниками и не имеющим ученой степени, принятым на работу по трудовому договору в возрасте до 30 лет ежемесячно в течение первых двух лет и/или до достижения ими 30 лет выплачивается персональная стимулирующая надбавка в размере 2 000 рублей (без учета районного коэффициента) из средств от приносящей доход деятельности из расчета занимаемой основной штатной единицы.

## Фонд оплаты труда и источники его формирования

* + 1. Университет в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Положением в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников, а также размеры должностных окладов всех категорий работников.
    2. Источниками образования бюджетных и внебюджетных средств Университета являются:
* субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
* субсидии из федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ);
* внебюджетные средства (доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности);
* целевые средства и безвозмездные поступления;
* доходы от реализации имущества (доходы от выбытия материальных запасов);
* средства, полученные от сдачи в аренду имущества Университета (при наличии арендаторов).
  + 1. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим положением и коллективным договором.

## Оплата труда ППС

* + 1. К должностям профессорско-преподавательского состава относятся: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.
    2. Основным принципом, принимаемым при расчете штатов ППС и, соответственно, фонда оплаты труда, является обеспечение учебного процесса необходимым количеством преподавателей различных категорий в соответствии с трудоемкостью учебных планов, спецификой учебных дисциплин и количеством обучающихся студентов, ординаторов, аспирантов.
    3. Штатное расписание ППС Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой и в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных законодательно. Штатное расписание утверждается ректором на 1 сентября (с корректировкой на 1 октября).
    4. Изменения к штатному расписанию ППС вносятся на основании Протокола распределения штатов профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, а также в соответствии с приказами ректора Университета.
    5. Группы должностей ППС подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008г. №11725).
    6. Размеры должностных окладов ППС устанавли­ваются на основе нормативных документов и утверждаются приказом ректора.
    7. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функ­циональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором за выполнение работы с учетом выполнения учебной нагрузки, а также осуществления иных видов преподавательской деятельности в пределах расчетного количества нагрузки 1512 часов в год.
    8. Объем учебной нагрузки ППС не может превышать 900 часов в учебном году на 1 штатную единицу.
    9. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета. Почасовая оплата педагогических работников может применяться при оплате:
* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей;
* за часы педагогической работы, сверх установленной годовой учебной нагрузки (не более 300 часов за учебный год), при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки в соответствии с индивидуальным планом работы преподавателя. Объем учебной работы на условиях почасовой оплаты устанавливается согласно Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в размере не более 300 часов на 1 преподавателя в год, включая часы во всех структурных подразделениях;
* выполнения преподавательской работы (учебной нагрузки) руководящими или другими работниками университета без занятия ими штатной должности ППС;
* выполнения преподавательской работы (учебной нагрузки) лицами, не являющимися штатными работниками университета, из числа руководителей и работников медицинских организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемых университетом программ высшего образования, а также иными лицами, обладающими необходимой компетенцией;
* выполнения преподавательской работы (учебной нагрузки) лицами, не являющимися штатными работниками университета, но обладающими необходимой компетенцией, при реализации программ дополнительного образования и повышения квалификации, в Институте довузовского образования и профессиональной ориентации, иных подразделениях университета, в которых реализуются дополнительные образовательные программы;
* за часы педагогической работы с иностранными студентами на иностранном языке или преподавание с переводчиком. Переводчикам оплата почасовой нагрузки производится исходя из стоимости 1 часа. Стоимость 1 часа для преподавателей в этом случае устанавливается приказом ректора.
  + 1. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда не считается совместительством.
    2. Если дополнительную педагогическую работу выполняет работник, с которым уже заключен трудовой договор, выполнение такой работы может быть оформлено в соответствии со [ст. 60.2](https://www.audit-it.ru/tk/60_2.html) ТК РФ, с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. В письменном соглашении с работником указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты (ч. 3 ст. 60.2, [ст. 151](https://www.audit-it.ru/tk/151.html) ТК РФ).
    3. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых из расчета стоимости 1 часа (почасовая оплата), устанавливается Протоколом распределения штатов профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала. Приказ на выполнение работы на условиях почасовой оплаты оформляется при поступлении в управление кадров заявления от работника, завизированного заведующим кафедрой, в которой выполняется данная учебная нагрузка. Для оплаты фактически отработанные часы оформляются почасовой ведомостью «Выполнение плана учебной работы» по каждому работнику и передаются в планово-финансовое управление.
    4. Размер почасовой оплаты за проведение обучения по программам дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и переподготовки кадров) рассчитывается индивидуально по каждой программе ДПО в соответствии с Положением о платных услугах и на основании сметы, утвержденной ректором.
    5. Стоимость 1 часа выполнения преподавательской работы (учебной нагрузки), установленной Протоколом распределения штатов профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, работникам университета устанавливается исходя из стоимости 1 часа работы ассистента с учетом ученой степени (при наличии).
    6. Размер оплаты за 1 час на условиях почасовой оплаты определяется путем деления оклада и стимулирующей надбавки (при наличии) на 90 часов (количество часов в месяц) и устанавливается Университетом самостоятельно, утверждается приказом ректора.
    7. Кроме должностного оклада ППС выплачиваются обязательные **доплаты и надбавки**, предусмотренные как нормативными актами Правительства России и действующим законодательством, так и установленные приказами Университета и Коллективным договором, формирующие основную заработную плату работника Университета.
    8. Заведующим кафедрой устанавливается персонально **«доплата за заведование кафедрой»** из расчета занимаемой штатной единицы в размере:
* 20% от оклада при наличии у заведующего кафедрой ученой степени кандидата наук и численности кафедры менее 10 штатных единиц и 21% при численности кафедры 10 и более штатных единиц;
* 22% от оклада при наличии у заведующего кафедрой ученой степени доктора наук и численности кафедры менее 10 штатных единиц и 23% при численности кафедры 10 и более штатных единиц.
  + 1. С учетом условий труда ППС устанавливаются выплаты **компенсационного характера**, предусмотренные соответствующим разделом Положения и иными локальными актами Университета.
    2. За выполнение трудовых обязанностей в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» из числа основных штатных работников ППС Университета производятся стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта.
    3. Показатели и критерии для **установления стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта** по критериям эффективности, размеры, перечень и периодичность всех выплат утверждены в Положении «О стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта» ректором Университета. Допустимая сумма выплат в рамках показателей эффективного контракта определятся из финансовых возможностей фонда оплаты труда, утвержденного на год и может быть увеличена только при условии наличия экономии ФОТ. Стоимость 1 балла по эффективному контракту определяется делением суммы, предназначенной для выплаты по эффективному контракту, на количество баллов, и предполагает возможность введения ограничений. Допускается ограничение выплат по эффективному контракту, в случае, если у отдельных преподавателей превышение среднесложившегося уровня выплат по эффективному контракту составило 2 и более раз.
    4. Оплата труда деканов факультетов формируется исходя из количества обучающихся и из расчета 0,5 размера установленного должностного оклада.
    5. Преподавателям, выполняющим функции заместителя декана, может устанавливаться **персональная стимулирующая надбавка** (выплата) с учетом объема выполняемых функциональных обязанностей и численности обучающихся на факультете. Персональная стимулирующая надбавка характеризует повышенную интенсивность работы с обучающимися.
    6. Размеры **должностных окладов** на 1 штатную единицу по работникам ППС указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

## Оплата труда внешних совместителей из числа ППС

* + 1. Внешние совместители из числа ППС осуществляют свою трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров, принятых на работу в соответствии действующим законодательством. Условия оплаты труда внешних совместителей указываются в трудовом договоре, оплата производится пропорционально отработанному времени.
    2. Заработная плата внешних совместителей зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда.
    3. Заработная плата внешних совместителей включает в себя должностной оклад, компенсационные выплаты, персональную стимулирующую надбавку, регламентированные локальными нормативными актами.
    4. Внешние совместители могут привлекаться для участия в программах дополнительного профессионального образования, в том числе и для выполнения государственного задания с оплатой.

## Оплата труда АУП, ПОП, УВП

* + 1. Штатное расписание АУП, ПОП, УВП Университета рассчитывается на календарный год, утверждается ректором на 1 января текущего года и действует в течение года.
    2. Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.
    3. Изменения к штатному расписанию по указанным категориям персонала вносятся в соответствии с приказом ректора Университета.
    4. ПКГ должностей работников АУП, ПОП, УВП устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
    5. Размеры должностных окладов АУП, ПОП, УВП устанавли­ваются на основе нормативных документов и утверждаются приказом ректора.
    6. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией, либо функциональными обязанностями.
    7. **Стимулирующая надбавка** может быть установлена работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника, выполняемых им функций и не образует новый должностной оклад.
    8. Работники имеют право быть принятыми на работу по внешнему совместительству в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
    9. **Персональная стимулирующая надбавка** может быть установлена ра­ботнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, за материальную ответственность и других факторов. Персональная стимулирующая надбавка может быть установлена на определенный период времени, на постоянной основе, единовременно. Применение персональной стимулирующей надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Установление персональной стимулирующей надбавки в отношении конкретного работника, не образует новый должностной оклад. Персональная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом повышенной интенсивности, качества выполняемых работ и отдельных заданий.
    10. Основанием для издания приказа об установлении персональной стимулирующей надбавки может быть представление служебной записки руководителя структурного подразделения ректору с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику Университета, либо высокий уровень профессионализма и компетенции работника, а также выполнение отдельных заданий, не входящий в должностные обязанности.
    11. Установление **персональной стимулирующей надбавки** является правом ректора.
    12. Работникам АУП, ПОП и УВП с учетом их профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности, важности выполняемых работ и степени самостоятельности при выполнении поставленных задач может быть установлена стимулирующая надбавка. Предельный размер стимулирующей надбавки не ограничен. Решение о введении соответствующей стимулирующей надбавки принимается ректором с учетом имеющихся финансовых средств. Стимулирующая надбавка не является гарантированной заработной платой.
    13. Снижение размера стимулирующей надбавки (выплаты) или отмена осуществляется по приказу ректора при условии ухудшения показателей в работе, снижении интенсивности труда, по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника.
    14. Увеличение размера стимулирующей надбавки (выплаты) осуществляется по приказу ректора при условии увеличения интенсивности труда, повышения показателей эффективности отдельных работников, по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника.
    15. С учетом условий труда АУП, ПОП, УВП устанавливаются обязательные выплаты компенсационного характера, предусмотренные соответствующим разделом Положения и иными локальными актами Университета.
    16. При совмещении должностей, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон, на основании служебной записки руководителя подразделения, локального нормативного акта Университета, регламентирующего диапазон размера доплаты.
    17. Размеры должностных окладов на 1 штатную единицу по рабочим профессиям, служащим и вспомогательному персоналу указаны в Приложении 2 к настоящему Положению.

## Оплата труда руководителей (начальников) структурных подразделений и их заместителей

* + 1. Группа должностей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
    2. **Размеры должностных окладов** руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе нормативных документов и утверждаются приказом ректора.
    3. **Оклад** заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, устанавливается ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.
    4. **Стимулирующая надбавка** руководителю структурного подразделения может быть установлена персонально, в зависимости от уров­ня подготовки, квалификации, компетенции и не образует новый должностной оклад.
    5. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональ­ных обязанностей и работ, предусмотренных ут­вержденной должностной инструкцией, либо функциональными обязанностями. Работник имеет право быть принятым на работу по совместительству в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
    6. **Персональная стимулирующая надбавка (выплата)** руководителя структурного подразделения может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, за материальную ответственность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, других факторов. Персональная стимулирующая надбавка (выплата) может быть установлена на определенный период времени. Персональная стимулирующая надбавка (выплата) не является гарантированной выплатой.
    7. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавли­ваются выплаты компенсационного характера, предусмотренные соответствующим разделом Положения и иными локальными актами Университета.

## Условия оплаты труда ректора, его заместителей, президента и главного бухгалтера Университета

* + 1. Размер должностного оклада ректора регламентируется приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8 апреля 2008г. №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008. № 11624). Размер оклада ректора определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.
    2. Размер должностного оклада и компенсационных выплат президенту Университета устанавливается на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации.
    3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета ус­танавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.
    4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий ректору Университета устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации.
    5. Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор Университета в соответствии с критериями эффективности работы Университета, установленных Министерством здравоохранения РФ. Выплаты стимулирующего характера и премии Президенту устанавливаются ректором по согласованию с Ученым Советом.
    6. Проректорам стимулирующие выплаты устанавливаются ректором с учетом выполнения целевых показателей деятельности Университета и эффективности работы структурных подразделений, находящихся в их подчинении.
    7. Главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом выполнения целевых показателей деятельности Университета и при соблюдении правил бухгалтерского учета, отсутствия финансовых и налоговых нарушений.
    8. Премирование ректора производится на основе выполнения утвержденных Минздравом России показателей эффективности деятельности Университета. Размер премиальной выплаты ректору университета устанавливается Минздравом России. Основанием для издания приказа о премировании ректора является приказ и/или письмо Минздрава России.
    9. В Университете могут быть установлены иные компенсационные выплаты отдельными локальными актами в пределах финансовых средств и в соответствии с действующим законодательством РФ.
    10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 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».

## Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

* + 1. Группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (ЦНИЛ) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18.07.2008 № 12001.).
    2. Размеры должностных окладов работников ЦНИЛ устанавливаются на основе нормативных документов и утверждаются приказом ректора.
    3. **Стимулирующая надбавка** устанавливается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции и не образует новый должностной оклад.
    4. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.
    5. **Персональная стимулирующая надбавка (выплата)** может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов. Персональная стимулирующая надбавка (выплата) может устанавливаться на определенный период времени, либо на постоянной основе. Персональная стимулирующая надбавка (выплата) не является гарантированной выплатой.
    6. Установление персональной стимулирующей надбавки в отношении конкретного работника, не образует новый должностной оклад. Персональная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом повышенной интенсивности, качества выполняемых работ и отдельных заданий.
    7. Стимулирующие надбавки (выплаты) могут быть отменены ректором или изменен их размер при условии некачественного, несвоевременного выполнения работы на основании служебной записки заведующего ЦНИЛ.
    8. В соответствии с условиями труда работникам ЦНИЛ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные соответствующим разделом Положения и иными локальными актами Университета.
    9. Премиальные выплаты работникам ЦНИЛ могут быть назначены по итогам работы за счет средств ЦНИЛ и средств, от приносящей доход деятельности. Премиальные выплаты являются правом ректора при условии финансовых возможностей.
    10. За выполнение трудовых обязанностей в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 № 2190 -р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» из числа основных штатных научных сотрудников Университета производятся стимулирующая выплата в рамках эффективного контракта.
    11. Размеры должностных окладов работников ЦНИЛ отражены в Приложении 3.

## ДОПЛАТА ЗА ОКАЗАНИЕ ПРОЧИХ РАБОТ (УСЛУГ)

* 1. Порядок распределения и использования средств, полученных структурными подразделениями Университета за дополнительные услуги, в том числе образовательные и связанные с ними услуги, а также порядок установления и размеры доплат за оказание этих услуг, определяется соответствую­щим Положением об оказании платных услуг и иными локальными актами Университета.
  2. Стимулирующие выплаты, полученные при выполнении грантов, за счет средств грантов не являются заработной платой по основному месту работы. Резерв отпусков за счет средств грантов согласно учетной политике Университета не создается и в соответствии с п.1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ, п.6. статьи 9.2 7-ФЗ от 12.01.1996г., статья 252 НК РФ при расчете среднего заработка для оплаты отпускных за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности не учитываются.

Возможна доплата за оказание прочих дополнительных услуг, предусмотренных Уставом.

## ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

* 1. Индексация заработной платы – это механизм повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
  2. Индексация заработной платы для работников Университета производится на основании актов Правительства РФ и указаний Министерства здравоохранения Российской Федерации, в пределах выделенных субсидий из соответствующих бюджетов.
  3. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов) работников Университета (с учетом занимаемой штатной единицы).
  4. При увеличении размера окладов работникам Университета, их размеры подлежат округлению до целого рубля (в сторону увеличения).

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

* 1. Материальная помощь основным штатным работникам Университета может выплачиваться при наличии финансовых средств (в пределах экономии ФОТ) и на основании поданного заявления и/или по распоряжению ректора в случаях:

- смерти, гибели близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, сын, дочь) в сумме не менее 7 000 (семь тысяч) рублей, не облагается НДФЛ;

- в связи с потерей имущества в следствие кражи, пожара, наводнения, теракта и иных чрезвычайных ситуациях, в сумме не менее 10 000 (десять тысяч) рублей, не облагается НДФЛ;

- в связи с тяжелым материальным положением работника;

- в других сложных обстоятельствах, связанных с имущественными вопросами основных штатных работников Университета;

- семьям участников СВО не менее 15 000 руб.;

- ветеранам и бывшим работникам Университета в связи с празднованием дня пожилого человека.

* 1. Иные выплаты по заявлению работников.
  2. В случае, когда бывшие основные работники, которые оказались в сложной жизненной ситуации (продолжительная болезнь, тяжелое заболевание, стихийное бедствие и др.) или в связи с их смертью, материальная помощь может оказываться родственникам бывших работников.
  3. Материальная помощь в случае смерти, гибели основного работника университета может выплачиваться при наличии финансовых средств (в пределах экономии ФОТ) и на основании поданного заявления близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, сын, дочь) не менее 15 000 рублей.
  4. Решение о выплате материальной помощи принимается в пределах экономии фонда оплаты труда является правом ректора.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.
  2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и/или внебюджетных финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
  3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются на основе нормативных документов и утверждаются приказом ректора.
  4. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.
  5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются и утверждаются на заседании Ученого совета Университета.

Приложение 1

**Размеры должностных окладов на 1 штатную единицу по работникам ППС с 01.10.2024г.**

| **Должность, ученая степень, ученое звание** | **квалификационный уровень** | **Оклад, руб. (без р/коэф.)** |
| --- | --- | --- |
| Декан факультета (численность обучающихся от 100 до 700 чел.) | 6 кв.уровень (пр.1) | 87 444,00 |
| Декан факультета (численность обучающихся от 701 до 1500 человек) | 6 кв.уровень (пр.1) | 87 864,00 |
| Декан факультета (численность от 1501 и свыше) | 6 кв.уровень (пр.1) | 88 390,00 |
| Заведующий кафедрой, д.н.(профессор) | 5 кв.уровень (пр.1) | 87 391,00 |
| Заведующий кафедрой, д.н. (доцент) | 5 кв.уровень (пр.1) | 87 391,00 |
| Заведующий кафедрой, к.н. (доцент) | 5 кв.уровень (пр.1) | 87 391,00 |
| Профессор, д.н. (профессор) | 4 кв.уровень (пр.1) | 86 655,00 |
| Профессор, д.н. (доцент) | 4 кв.уровень (пр.1) | 86 655,00 |
| Профессор, д.н. | 4 кв.уровень (пр.1) | 86 655,00 |
| Доцент, к.н. (доцент) | 3 кв.уровень (пр.1) | 85 920,00 |
| Доцент, к.н. | 3 кв.уровень (пр.1) | 85 920,00 |
| Доцент | 3 кв.уровень (пр.1) | 85 920,00 |
| Старший преподаватель, к.н. | 2 кв.уровень (пр.1) | 77 617,00 |
| Старший преподаватель | 2 кв.уровень (пр.1) | 77 617,00 |
| Преподаватель к.н. | 1 кв.уровень (пр.1) | 50 396,00 |
| Преподаватель | 1 кв.уровень (пр.1) | 50 396,00 |
| Ассистент, д.н. | 1 кв.уровень (пр.1) | 50 291,00 |
| Ассистент, к.н. | 1 кв.уровень (пр.1) | 50 291,00 |
| Ассистент | 1 кв.уровень (пр.1) | 50 291,00 |

Приложение 2

**Размеры должностных окладов на 1 штатную единицу по рабочим профессиям, служащим и вспомогательному персоналу с 01.01.2025г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Квалификационный**  **уровень** | **оклада, руб. (без р/коэф.)** |
| **Рабочие профессии** | первый | 20 203,00 |
| второй | 20 291,00 |
| второй п/у 3 | 21 145,00 |
| второй п/у 4 | 21 333,00 |
| **Служащие, специалисты** | первый п/у 1 | 20 213,00 |
| второй п/у 1 | 21 167,00 |
| второй п/у 3 | 21 256,00 |
| третий п/у 1 | 21 522,00 |
| третий п/у 2 | 21 555,00 |
| третий п/у 3 | 22 109,00 |
| третий п/у 4 | 25 990,00 |
| **Учебно-вспомогательный персонал:** | | |
| лаборант | вторая группа, кв.уровень 1 | 20 720,00 |
| старший лаборант | вторая группа, кв.уровень 2 | 21 003,00 |
| учебный мастер | пр.2 УВП кв.уровень 1 | 21 003,00 |
| специалист по учебно-методической работе | пр.2 УВП кв.уровень 1 | 21 003,00 |
| методист | 3 кв.уровень (пр.216н) | 21 003,00 |

Приложение 3

**Размеры должностных окладов работников ЦНИЛ с 01.01.2025г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Должность** | **Квалификационный**  **уровень** | **оклада, руб. (без р/коэф.)** | |
| Заведующий центральной научно-исследовательской лаборатории | Научные исследования и разработки ур.3.3. | 23 661,00 | |
| Старший научный сотрудник | Научные исследования и разработки ур.3.2 | 22 996,00 | |
| Младший научный сотрудник | Научные исследования и разработки ур.3.1 | 21 333,00 |
| Старший лаборант | вторая группа, кв.уровень 2 | 21 003,00 |

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 4 | |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ**  **ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА** | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Ассистент, доктор наук | 51 150,00 |
| Ассистент, кандидат наук | 48 250,00 |
| Ассистент | 47 850,00 |
|  |  |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ  РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК** | |
| Приказ Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Заведующий центральной научно-исследовательской лаборатории | 19 939,00 |
| Старший научный сотрудник | 19 306,00 |
| Младший научный сотрудник | 17 724,00 |
|  |  |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ** | |
| Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Руководитель центра психологической поддержки | 16 658,00 |
| Делопроизводитель | 16 658,00 |
| Архивариус | 16 658,00 |
| Специалист паспортно-визовой службы | 16 658,00 |
| Специалист управления по воспитательной и социальной работе | 16 658,00 |
| Комендант | 16 658,00 |
| Секретарь учебной части | 17 566,00 |
| Специалист отдела взаимодействия со студенческими общественными организациями | 17 566,00 |
| Специалист отдела расписания | 17 566,00 |
| Специалист управления по внеучебной работе | 17 566,00 |
| Диспетчер | 17 566,00 |
| Техник | 17 566,00 |
| Программист | 17 903,00 |
| Системный администратор | 17 566,00 |
| Администратор баз данных платформы 1с | 17 566,00 |
| Заведующий складом | 17 566,00 |
| Библиотекарь | 17 650,00 |
| Заведующий музеем | 17 650,00 |
| Руководитель студенческого клуба | 17 650,00 |
| Звукорежиссер студенческого клуба | 17 650,00 |
| Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях | 17 650,00 |
| Переводчик | 17 650,00 |
| Специалист по кадрам | 17 903,00 |
| Специалист отдела практики | 17 903,00 |
| Специалист пресс-службы | 17 903,00 |
| Специалист центра карьеры | 17 903,00 |
| Специалист отдела по работе с иностранными студентами | 17 903,00 |
| Эксперт | 17 903,00 |
| Инженер по качеству | 17 903,00 |
| Бухгалтер | 17 903,00 |
| Инженер | 17 903,00 |
| Инженер по патентной работе | 17 903,00 |
| Экономист | 17 903,00 |
| Ведущий библиотекарь | 17 935,00 |
| Ведущий библиограф | 17 935,00 |
| Ведущий программист | 17 935,00 |
| Главный библиотекарь | 17 935,00 |
| Специалист по закупкам 2 категории | 18 462,00 |
| Специалист по видеомонтажу | 18 462,00 |
| Специалист по технической поддержке информационных систем | 18 462,00 |
| Заместитель заведующего научной библиотекой | 18 462,00 |
| Заведующий отделом, сектором (научная библиотека) | 18 462,00 |
| Заведующий сектором научно-медицинской информации | 18 462,00 |
| Специалист сектора научно-медицинской информации | 18 462,00 |
| Начальник отдела (научная библиотека) | 18 462,00 |
| Специалист по вопросам миграции | 18 705,00 |
| Инженер кафедры акушерства и гинекологии имени профессора Г.А.Ушаковой | 19 030,00 |
| Ведущий бухгалтер | 22 155,00 |
| Ведущий бухгалтер-кассир | 22 155,00 |
| Ведущий бухгалтер-программист | 22 155,00 |
| Ведущий экономист | 22 155,00 |
| Ведущий юрисконсульт | 22 155,00 |
| Специалист по закупкам 1 категории | 22 155,00 |
| Ведущий специалист по кадрам | 22 155,00 |
| Заместитель главного бухгалтера | 33 697,00 |
| Начальник управления делопроизводством | 24 149,00 |
| Начальник управления по воспитательной и социальной работе | 24 149,00 |
| Начальник управления по внеучебной работе и связям с общественностью | 24 149,00 |
| Руководитель учебно-методического отдела | 24 149,00 |
| Руководитель пресс-службы | 24 149,00 |
| Руководитель отдела практики | 24 149,00 |
| Руководитель отдела по работе с иностранными студентами | 24 149,00 |
| Руководитель центра цифровой трансформации | 24 149,00 |
| Руководитель центра симуляционного обучения и аккредитации | 24 149,00 |
| Руководитель института довузовского образования и профориентации | 24 149,00 |
| Руководитель центра карьеры | 24 149,00 |
| Руководитель отдела взаимодействия со студенческими общественными организациями | 24 149,00 |
| Руководитель анатомического музея | 24 149,00 |
| Начальник управление по безопасности, антикоррупционной деятельности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям | 29 171,00 |
| Главный инженер | 29 171,00 |
| Начальник управления информационных технологий | 33 749,00 |
| Начальник управление по информационной безопасности | 33 749,00 |
| Заместитель начальника управления по информационной безопасности | 33 697,00 |
| Заместитель начальника планово-финансового управления | 33 697,00 |
| Заместитель начальника управления кадров | 33 697,00 |
| Главный специалист по охране труда | 33 697,00 |
| Заместитель руководителя контрактной службы | 33 697,00 |
| Начальник административно-хозяйственного управления | 33 749,00 |
| Руководитель отдела качества образования | 33 749,00 |
| Руководитель отдела расписания | 33 749,00 |
| Руководитель отдела интеллектуальной собственности | 33 749,00 |
| Начальник научного управления | 33 749,00 |
| Начальник планово-финансового управления | 33 749,00 |
| Начальник управления кадров | 33 749,00 |
| Начальник управления последипломной подготовки специалистов | 33 749,00 |
| Начальник управления лицензирования, аккредитации и менеджмента качества образования | 33 749,00 |
| Начальник учебного управления | 33 749,00 |
| Руководитель контрактной службы | 33 749,00 |
| Заведующий научной библиотекой | 33 749,00 |
| Советник ректора | 33 749,00 |
| Начальник 1-го отдела | 20 889,00 |
| Руководитель сектора подготовки научных и научно-педагогических кадров | 20 889,00 |
|  |  |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА** | |
| Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Лаборант | 17 140,00 |
| Старший лаборант | 17 410,00 |
| Учебный мастер | 17 410,00 |
| Специалист по учебно-методической работе | 17 410,00 |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА** | |
| Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Методист | 17 410,00 |
| **РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ВЕЛИЧИНЫ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ** | |
| Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н | |
| **Должность** | **Базовая величина на 1 шт.ед. (без р/коэф., руб.)** |
| Рабочий мусоропровода | 16 648,00 |
| Дневная дежурная | 16 648,00 |
| Дворник | 16 648,00 |
| Гардеробщик | 16 648,00 |
| Сторож | 16 648,00 |
| Телефонист | 16 648,00 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 16 648,00 |
| Плотник | 16 732,00 |
| Водитель | 16 732,00 |
| Электрик | 17 545,00 |
| Слесарь | 17 545,00 |
| Электрогазосварщик | 17 724,00 |

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ**

**1. РАЗРАБОТАНО**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | ФИО | Подпись | Дата |
| Начальник планово-финансового управления | Анохина  Татьяна Алексеевна |  |  |

**2. КОНСУЛЬТАНТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | ФИО | Подпись | Дата |
| - |  |  |  |

**3. СОГЛАСОВАНО**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | ФИО | Подпись | Дата |
| Начальник управления кадров | Ганиева  Лилия Бободжоновна |  |  |
| Ответственный за СМК КемГМУ, проректор по учебной работе | Большаков  Василий Викторович |  |  |
| Начальник УЛАМКО | Синькова  Маргарита Николаевна |  |  |

**4. ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** со дня **у**тверждения и. о. ректора «29» августа 2025 г., (Основание: протокол заседания Ученого совета № 1 от «29» августа 2025 г.)

##### **5. СПИСОК РАССЫЛКИ**

**Контрольный экземпляр:**

* УЛАМКО

**Электронные копии:**

* все подразделения.

**ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер изменения | Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений | Дата получения документа об изменениях / внесения изменений | Уполномоченный по качеству структурного подразделения / лицо, вносящее изменения | |
| ФИО | Подпись |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |