



Положение об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Читинская государственная
медицинская академия» Министерства
здравоохранения Российской Федерации

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

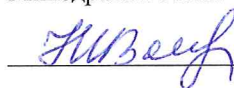
ПРИНЯТО

Учёным советом ФГБОУ ВО ЧГМА
Минздрава России

Протокол № 2 от «30» сентября 2025 г.

Учёный секретарь Учёного совета ФГБОУ ВО
ЧГМА

Минздрава России

 Н.Н. Волнина

УТВЕРЖДАЮ

Директора ФГБОУ ВО ЧГМА

Минздрава России, д.м.н., профессор

 Н.В. Ларёва

30 сентября 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧИТИНСКАЯ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ» МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует условия оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Академия, работодатель).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Академии (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 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»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»

и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008г. № 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»;

- приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.02.2017г. № 40н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера);

- приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.08.2023г. № 458н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»;

- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- Устава Академии;

- коллективного договора между работниками и администрацией Академии;

- Устава Академии;

- иных локальных нормативных актов Академии.

1.3. Настоящее Положение определяет системы оплаты труда, применяемые в Академии, источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает порядок взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Академии по вопросам оплаты труда.

1.4. В Академии применяются повременная и комиссионная системы оплаты труда и режим рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

1.5. Системы оплаты труда работников, применяемые в Академии, должны обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг, выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.6. Системы оплаты труда устанавливаются в Академии с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.7. Установление и изменение систем оплаты труда в Академии, форм материального стимулирования работников осуществляется Академией, как работодателем, с учетом:

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Академии в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- мнения Первичной организации Профсоюза сотрудников и обучающихся Читинской государственной медицинской академии (далее – профком);

- систем нормирования труда, определяемых Академией с учетом мнения профкома на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.8. Составными частями заработной платы работников Академии являются:

- должностной оклад (оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

Заработная плата работников Академии предельными размерами не ограничивается.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Размеры должностных окладов, выплаты по повышающему

коэффициенту к окладу и выплаты компенсационного характера рассматриваются в качестве обязательства Академии как работодателя перед работником.

1.12. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.13. Система стимулирующих выплат работникам Академии осуществляется исходя из необходимости увязки оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- использования взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника;
- установления соответствующих данным показателям стимулирующих выплат, критериев и условий;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг, выполнения работ, системы оценки качества работы учреждения, включающей определение критериев эффективности его работы на основе публичных рейтингов его деятельности.

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

Определение заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. В целях осуществления возложенных на Академию задач и функций, выполнения установленных объемов работ допускается:

- в порядке исключения отдельные должности служащих, имеющих важное социальное значение, относить к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих, согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 525 «О профессионально-квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- лиц, не имеющих специальной подготовки и стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника (ЕКС), но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, в порядке исключения, назначать на

соответствующие должности так же, как лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы;

- относить одну и ту же профессию рабочего или должность служащего к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом квалификации, подтвержденной сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами.

1.16. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники Академии должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.17. Настоящее Положение об оплате труда может ежегодно корректироваться в зависимости от содержания ежегодных рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом федеральных законов о федеральном бюджете на соответствующий год.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Общие условия и порядок оплаты труда работников Академии.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Академии формируется исходя из размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Академии из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Академии формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ(АУП)} + \text{ФОТ(ППС)} + \text{ФОТ(НР)} + \text{ФОТ(УВП)} + \text{ФОТ(Р)} \\ + \text{ФОТ(Вр)} + \text{ФОТ(СМП)} + \text{ФОТ(ММП)}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Академии;

ФОТ(АУП) - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ(ППС) - фонд оплаты труда работников профессорско-преподавательского состава;

ФОТ(НР) - фонд оплаты труда работников научно-исследовательского института молекулярной медицины;

ФОТ(Вр) - фонд оплаты труда врачей-специалистов;

ФОТ(СМП) - фонд оплаты труда среднего медицинского персонала;

ФОТ(ММП) - фонд оплаты труда младшего медицинского персонала;

ФОТ(УВП) - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ(Р) - фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

2.1.3. Фонд оплаты труда Академии (ФОТ) составляет 100%, при этом:

$$\text{ФОТ(АУП)} + \text{ФОТ(УВП)} + \text{ФОТ(Р)} \leq 40\%,$$

$$\text{ФОТ(ППС)} + \text{ФОТ(НР)} + \text{ФОТ(Вр)} + \text{ФОТ(СМП)} + \text{ФОТ(ММП)} \geq 60\%$$

2.1.4. Академия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и плановые периоды, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных

окладов) всех категорий работников, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

2.1.5. Финансовое обеспечение оплаты труда в Академии осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевой субсидии из федерального бюджета;
- иных субсидий, в том числе грантов;
- средств обязательного медицинского страхования (далее - ОМС);
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг;
- безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и Правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований;
- иных средств от иной приносящей доход деятельности и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренным Уставом Академии.

2.1.6. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет всех источников финансовых средств Академии.

2.1.7. Структура заработной платы работников Академии предусматривает гарантированную и переменную (стимулирующую) части.

2.1.8. Гарантированная часть включает в себя оклад (должностной оклад), рассчитанный пропорционально занимаемой работником доле ставки в соответствии со штатным расписанием, компенсационные выплаты.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Размер должностного оклада определяется путем умножения размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.1.9. Переменная (стимулирующая) часть включает в себя стимулирующие выплаты, персональный повышающий коэффициент.

Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) к окладу на основании объективных критериев, к числу которых относится сложность выполняемой работы, участие в реализации приоритетных проектов, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. ППК к окладу устанавливается на срок не более 1 года.

Решение об установлении ППК к окладу и его размере принимается руководителем в отношении конкретного работника на основании

представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения), с последующим уведомлением о принятом решении первичной профсоюзной организации. Решение оформляется приказом ректора с указанием оснований для установления ППК к окладу.

Применение ППК не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.1.10. Выплата заработной платы работникам Академии производится каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями выплата заработной платы производится в предшествующий рабочий день.

2.1.11. 05-го числа каждого месяца (при выплате заработной платы) каждому работнику Академии выдается (предоставляется в электронной форме) расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.1.12. При прекращении трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

2.1.13. Оплата отпусков работникам Академии производится не позднее, чем за три дня до его начала. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска могут быть предоставлены одновременно с отпуском по основному месту работы.

2.1.14. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств по заявлению работника на счет, открытый в выбранной работником кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена его заработная плата, сообщив в письменной форме Академии об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС).

2.2.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее также - ППС) Академии формируется исходя из объемов выполняемых федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований, установленного объема учебной нагрузки, нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

2.2.2. К профессорско-преподавательскому составу (далее также - ППС) относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

2.2.3. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2.2.4. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2.2.5. Педагогические работники Академии не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года.

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без оплаты.

2.2.6. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей для работников из числа ППС утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н.

2.2.7. Группы должностей ППС подразделяются на шесть квалификационных уровней:

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

2.2.8. Размеры должностных окладов работников высшего и дополнительного профессионального образования по должностям ППС, повышающего коэффициента по занимаемой должности, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности предусматривает наличие у работника ученой степени, ученого звания и выполнение лечебной работы.

Должностные оклады по должностям ППС предусматривают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с ч. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

2.2.9. Работнику может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 3,85.

2.2.10. Работникам, занимающим должности ППС, с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.2.11. Работникам, занимающим должности ППС, выполняющим учебную работу, не входящую в установленную годовую нагрузку педагогических работников, предусмотрена организация почасовой оплаты труда.

2.2.12. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и не требует заключения

(оформления) трудового договора, ее объем для работника из числа ППС в учебном году не может превышать 300 часов.

2.2.13. Для работников ППС не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

б) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

в) осуществление работниками, не состоящими в штате Академии, руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом Академии с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

г) работа без занятия штатной должности в Академии и иной организации, в том числе выполнение работниками ППС обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников Академии, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой, студентов и иных обучающихся.

2.2.14. В оплате труда профессорско-преподавательского состава, реализующего обучение по программам дополнительного профессионального образования, используются элементы и принципы сдельной оплаты труда в части организации почасовой оплаты труда. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Академией самостоятельно и утверждаются приказом ректора Академии.

Оплата такой работы производится в соответствии с приказом ректора Академии, по результатам предоставления в планово-экономический отдел почасовой ведомости, фиксирующей количество выполненной учебной нагрузки за определенный период времени (месяц, семестр) в сроки выплаты заработной платы.

2.2.15. Также в форме почасовой оплаты труда оплачивается работа в порядке замещения отсутствующих по временной нетрудоспособности или другим причинам работников профессорско-преподавательского состава, в течение срока не более двух месяцев. Размер почасовой оплаты труда работников, занимающих должности ППС, предусмотрен Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Порядок и условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Академии.

2.3.1. Оплата труда ректора Академии определяется трудовым договором, заключенным между ректором Академии и Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Должностной оклад ректора Академии определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Академии, как учреждения.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера ректору Академии устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера ректору Академии выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности Академии и ректора.

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

2.3.5. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

2.3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Академии устанавливаются в соответствии с требованиями настоящего Положения.

2.3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Академии и среднемесячной заработной платы работников Академии (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.02.2017г. № 40н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)», и устанавливается в кратности 8.

2.3.8. Соотношение средней заработной платы ректора Академии и средней заработной платы работников Академии, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Академии и среднемесячной заработной платы работников Академии определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, соответствующего проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Академии.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, не относящихся к ППС, учебно-вспомогательного персонала, работников сферы научных исследований и разработок, руководителей структурных подразделений, служащих, рабочих, работников библиотеки, медицинских работников Академии.

2.4.1. Наименование должностей (профессий) по ПКГ, размеры должностных окладов педагогических работников, не относящихся к ППС, учебно-вспомогательного персонала, работников сферы научных исследований и разработок, руководителей структурных подразделений, служащих, рабочих, работников библиотеки, медицинских работников Академии (в том числе работников, занимающих должности, не включённые в ПКГ), повышающего коэффициента по занимаемой должности, приведены в Приложениях № 3-13 к настоящему Положению.

2.4.2. Размер должностного оклада определяется путем умножения размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

2.4.3. ПКГ должностей педагогических работников Академии, не относящихся к ППС, подразделяется на квалификационные уровни в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н (Приложение № 3 к Положению).

2.4.4. ПКГ административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Академии подразделяется на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н (Приложение № 4 к Положению).

К должностям учебно-вспомогательного персонала Академии относятся следующие должности: диспетчер факультета, в том числе старший; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер; старший диспетчер учебно-методического управления.

Работнику из числа учебно-вспомогательного персонала Академии может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 1,56.

2.4.5. Группа должностей руководителей структурных подразделений Академии подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н (Приложение № 5 к Положению).

Работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения Академии, может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 2,05.

2.4.6. ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008г. № 305н и распределяются на пять квалификационных уровней (Приложение № 6 к Положению).

К ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок в Академии относятся должности: научный сотрудник, в том числе: ведущий, старший, младший, директор научно-исследовательского института, старший лаборант, лаборант.

Размеры повышающих коэффициентов для данной категории работников включают в себя наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) и выполнение лечебной работы.

Работнику Академии из числа работников сферы научных исследований и разработок может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 2,64.

2.4.7. Должности работников научной библиотеки Академии относятся к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 (Приложение № 7 к Положению):

- «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (ПКГ включает 2 квалификационных уровня);
- «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (ПКГ включает 3 квалификационных уровня).

2.4.8. Должности медицинских работников структурных подразделений Академии относятся к ПКГ должностей специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 (Приложение № 8 к Положению):

- «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (ПКГ включает 1 квалификационный уровень);
- «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (ПКГ включает 5 квалификационных уровней);
- «Врачи и провизоры» (ПКГ включает 4 квалификационных уровня);
- «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» (ПКГ включает 2 квалификационных уровня).

Медицинскому работнику Академии может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 1,26.

2.4.9. Должности специалистов структурных подразделений Академии относятся к ПКГ должностей специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н (Приложение № 9 к Положению):

- «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (ПКГ включает 1 квалификационный уровень).

2.4.10. Размеры должностных окладов руководящих медицинских работников Академии, не включенных в ПКГ, устанавливаются в размерах согласно Приложению № 10 к настоящему Положению. К таким должностям относятся:

- главный врач клиники;
- заместители главного врача клиники;

- заведующая поликлиникой.

2.4.11. Квалификационные уровни в ПКГ должностей служащих предусмотрены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н (Приложения № 11, 12 к Положению):

- «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (ПКГ включает 1 квалификационный уровень);

- «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (ПКГ включает 5 квалификационных уровней);

- «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (ПКГ включает 5 квалификационных уровней);

- «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (ПКГ включает 3 квалификационных уровня).

К должностям служащих в Академии относятся, в том числе: лаборант, старший лаборант клинической кафедры; заведующий общежитием, заведующий хозяйством; специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, бухгалтер, программист (в том числе ведущий) и т.д.

Работнику из числа служащих Академии может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 1,62.

2.4.12. Квалификационные уровни в ПКГ профессий рабочих предусмотрены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н (Приложение № 13 к Положению):

- «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (ПКГ включает 2 квалификационных уровня);

- «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (ПКГ включает 4 квалификационных уровня).

Работнику из числа рабочих Академии может быть установлен ППК, максимальный размер которого составляет 1,10.

2.4.13. Работникам Академии с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, а также иными локальными нормативными актами Академии.

2.5. Особенности порядка и условий оплаты труда в отдельных структурных подразделениях Академии могут регламентироваться приказами ректора Академии, которые не должны противоречить принципам, алгоритмам, изложенным в настоящем Положении.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

3.1. Штатное расписание Академии ежегодно утверждается ректором и включает должности профессорско-преподавательского состава, научно-исследовательского состава, учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего персонала.

3.2. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) в разрезе кафедр Академии формируется учебно-методическим отделом в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных

норм времени, составляется планово-экономическим отделом в соответствии с утвержденной структурой Академии и утверждается ректором на текущей учебный год не позднее 1 сентября текущего года.

Изменения в штатное расписание ППС в течение учебного года вносятся на основании приказов ректора Академии.

3.3. Штатное расписание структурных подразделений Академии, выполняющих работу по проведению прикладных научных исследований, формируется, в том числе с учетом потребности в количестве научных и научно-технических работников для выполнения государственного задания и научно-исследовательских работ, наличия финансовых средств в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.4. Штатное расписание иных категорий работников формируется планово-экономическим отделом Академии в соответствии с утвержденной структурой Академии в зависимости от существующей потребности структурных подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования и т. п.

3.5. Штатное расписание работников Академии, за исключением штатного расписания ППС, на очередной календарный год (по состоянию на 1 января) утверждается ректором Академии не позднее 31 декабря текущего года.

3.6. Изменения в штатное расписание Академии по всем категориям работников вносятся приказом ректора Академии на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с резолюцией ректора Академии.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. В Академии в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации и утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также в настоящем Положении и коллективном договоре, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и надбавка за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника длительное время);

5) иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с определенным классом опасности составляют:

- класс 3.1 – от 4 процентов от должностного оклада;
- класс 3.2 – от 6 процентов от должностного оклада;
- класс 3.3 – от 12 процентов от должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается соответствующим допустимым условиям труда (класс 2), либо выплата в соответствии с классом опасности ниже ранее установленной, то повышенный размер оплаты труда снимается или понижается на основании приказа ректора Академии, с предупреждением работника за 2 месяца до прекращения выплаты.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон, на основании приказа ректора Академии.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и без увеличения продолжительности рабочего времени устанавливается работнику с обязательным указанием дополнительного объема работ и срока выполнения обязанностей, если исполнение указанных обязанностей не оговорено в должностной инструкции или трудовом договоре. Размер доплаты устанавливается в процентах или абсолютном размере и не может превышать размер оклада (должностного оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяется эта доплата, пропорционально объему выполняемой дополнительной работы с учетом соответствующего повышающего коэффициента к окладу по должности.

4.6. К заработной плате работников Академии применяется районный коэффициент 1,2 за работу в районах с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» и составляет 40% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Академии производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере 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 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.

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации). Заработная плата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, производится в полном размере.

Если трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (сменный график работы) или работу в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, то в этом случае суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере. Часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации и принятыми в Академии правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления размера оклада с учетом повышающего коэффициента к окладу по должности и выплаты за вредные и/или опасные условия труда на норму рабочих часов в

соответствующем текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах.

4.11. В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени (выполнившего норму труда) меньше установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ), производится доплата до МРОТ.

Порядок расчета такой доплаты определяется действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях увеличения материальной заинтересованности работников в повышении результативности и качества профессиональной деятельности, усиления связи размера оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечными результатами работы структурных подразделений и Академии в целом, а также создания предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников, работникам Академии устанавливаются выплаты стимулирующего характера (надбавки).

5.2. На выплаты стимулирующего характера направляются средства фонда оплаты труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий, средств фондов обязательного медицинского страхования (ОМС) и средств, от приносящей доход деятельности.

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

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижение установленных работнику, коллективу работников или коллективу структурного подразделения и Академии в целом показателей эффективности, а также в виде поощрения за выполненную с высоким качеством и в установленный срок конкретную работу.

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

- по должностям профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава - при условии выполнения учебной нагрузки, установленной для профессорско-преподавательского состава;

- по должностям работников сферы научных исследований и разработок
- с учетом объемов выполняемых работ;
- по медицинским должностям работников клиники Академии - с учетом объемов выполняемых работ соответствующего медицинского подразделения;
- по должностям служащих и рабочих - с учетом объемов выполняемых работ.

5.6. Стимулирующие выплаты назначаются, изменяются и прекращаются приказом ректора Академии в пределах фонда оплаты труда и минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

5.7. Стимулирующие выплаты могут быть систематическими (ежемесячными, ежеквартальными) или единовременными (разовыми), а также устанавливаемыми на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

5.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется ректором Академии в пределах фонда оплаты труда в зависимости от финансовых возможностей Академии.

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

5.10. Ректор Академии имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения Академии изменить размер систематической стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее в случае некачественного и (или) несвоевременного выполнения работником порученного самим ректором, непосредственным руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

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

5.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности, средств ОМС по независящим от Академии причинам, ректор Академии имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

5.12. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение Академии, а также в связи с изменением функциональных обязанностей работника, характера выполняемых им работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.13. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Академии, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя

с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников Академии с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка согласовывается проректором по экономике и инфраструктуре на предмет наличия средств для ее установления, после этого издается приказ об установлении стимулирующей надбавки (доплаты).

5.14. В Академии работникам могут устанавливаться следующие виды стимулирующих надбавок (доплат):

5.14.1. надбавки на основе показателей эффективности деятельности работников, в том числе (но не ограничиваясь):

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- молодому работнику, не имеющему ученой степени, до прохождения аттестации;
- за наставничество над молодыми работниками;
- за результаты научно-исследовательской работы;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Академии среди населения;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

5.14.2. надбавки за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- б) надбавка за наличие у работника Академии государственного почетного звания – в размере 10% от базового оклада, в том числе:
 - Медаль ордена «За заслуги перед отечеством»;
 - Орден Почета;
 - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
 - «Заслуженный врач Российской Федерации»;
 - «Заслуженный деятель науки Российской Федерации».

При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований;

в) надбавка за наличие у работника Академии ведомственных наград или Почетного звания «Отличник здравоохранения Российской Федерации» - в размере 10% от базового оклада;

г) надбавка за наличие действующей квалификационной категории, присвоенной в результате аттестации в Центральной аттестационной

комиссии (далее - ЦАК), у работников Академии: ассистента кафедры из числа профессорско-преподавательского состава, а также у врачей, фармацевтического и среднего медицинского персонала.

Установление выплаты за наличие квалификационной категории производится на период со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении работнику квалификационной категории по дате окончания срока действия квалификационной категории;

5.14.3. премиальные выплаты по итогам работы, порядок установления и назначения выплат которых отражен в Положении о премировании, согласованном и утвержденном в установленном порядке.

5.15. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Академии.

5.16. Руководителям структурных подразделений Академии и работникам из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, а также работникам административно-хозяйственной части виды и размеры стимулирующих надбавок устанавливаются ректором Академии.

5.17. Критериями установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений и работникам Академии являются:

5.17.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительно порученных видов работ;

5.17.2. интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Академией, обеспечением безопасности Академии, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Академии, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Академии;

5.17.3. своевременное и качественное выполнение работы и представление отчетности и достоверных данных в вышестоящие органы управления, органы статистики, налоговые и финансовые органы, руководству Академии в установленные сроки и графики;

5.17.4. выполнение показателей качества для проводимой образовательной и научной деятельности в структурных подразделениях Академии;

5.17.5. внедрение инновационных процессов и новых информационных и иных технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Академии, административное управление Академией, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Академии, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

5.17.6. иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к развитию и улучшению уставной деятельности Академии.

5.18. Особенности осуществления выплат стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) и научным сотрудникам приведены в разделе 6 настоящего Положения.

5.19. Проректорам Академии стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Академии, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций структурными подразделениями, непосредственно подчиненными проректору по соответствующему направлению работы.

5.20. Главному бухгалтеру Академии стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Академии, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Академии.

5.21. Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и согласованием проректора по экономике и инфраструктуре.

5.22. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) в отдельных структурных подразделениях Академии регламентируются приказами ректора Академии. Данные приказы не должны противоречить принципам, алгоритмам и условиям, изложенным в настоящем Положении.

Проект приказа ректора Академии, регламентирующий порядок и особенности установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) в определенном структурном подразделении Академии, до его подписания ректором должен быть предварительно согласован с проректором по экономике и инфраструктуре.

5.23. Руководители структурных подразделений Академии, устанавливающие надбавки (доплаты) в пределах нормативного и дополнительного внебюджетного фонда оплаты труда, несут всю полноту ответственности за целевое использование выделенных средств и достоверность сведений об экономии этих средств.

6. ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И НАУЧНЫМ СОТРУДНИКАМ

6.1. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) и научным сотрудникам (НС) могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- по результатам проведения ежегодной аттестации;
- за работу со студентами, обучающимися по договорам с полным возмещением затрат;
- за выполнение обязанностей куратора (учебной группы, общежития, старшего куратора курса);
- за выполнение обязанностей помощника декана;
- надбавка за наличие действующей квалификационной категории, присвоенной в результате аттестации, у ассистента кафедры из числа ППС.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) и научным сотрудникам (НС) устанавливаются на основании их индивидуальных показателей

эффективности, качества, результативности и интенсивности труда с использованием системы балльной оценки по результатам проведения аттестации.

Аттестация профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников Академии проводится в порядке и сроки, установленные приказом ректора Академии, и призвана привести в соответствие уровень профессиональной компетенции ППС и НС, при распределении дополнительной заработной платы за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, а также из средств от приносящей доход деятельности. Основной задачей такой аттестации является материальное стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной квалификации, обеспечение ППС и НС возможности повышения уровня оплаты труда.

Аттестации подлежат все работники, замещающие должности ППС и НС, кроме внешних совместителей, а также работников, которым присвоен статус «молодой работник» в соответствии с локальным нормативным актом Академии (в течение первых трех лет работы).

Каждым работником, занимающим должность профессорско-преподавательского состава (включая заведующих кафедрами и декана) и научным сотрудником ежегодно составляется оценочный лист качества работы преподавателя (научного сотрудника) (далее – оценочный лист), форма которого утверждается приказом ректора Академии о проведении аттестации.

Перечень балльных оценок в оценочном листе формируется на основе целевых показателей эффективности работы государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, перечня аккредитационных показателей Академии, как образовательного учреждения, а также с учетом актуальных направлений развития Академии. При этом учитывается только деятельность работника, напрямую связанная с учебной, учебно-воспитательной, медицинской и научной деятельностью Академии.

В оценочном листе указываются балльные оценки по всем показателям, достигнутым работником из числа ППС и НС в отчетный период, т.е. за календарный год, предшествующий процедуре аттестации, а также общая сумма набранных им баллов.

Ежегодно, в сроки, установленные приказом ректора, каждый работник предоставляет оценочный лист проректору по соответствующему направлению деятельности для учета баллов. Ректор Академии по результатам итогового собеседования с работником может добавить такому работнику дополнительные баллы.

Для назначения стимулирующих выплат «стоимость» одного балла по теоретическим и клиническим кафедрам рассчитывается по формуле:

Бст = Нппс * СФн / Сппс, где:

СФн – фонд, предусмотренный для выплат стимулирующего характера по результатам аттестации;

Нппс – доля СФп, направляемая на поощрение работников из числа ППС в отчетном периоде, в соответствии с приказом ректора Академии;

Сппс – сумма баллов, набранных работниками ППС теоретических и клинических кафедр, включая заведующих кафедрами и деканов.

Величина стимулирующих выплат конкретному работнику ППС (СВппс) определяется следующим образом:

$$\text{СВппс} = \text{Бст} * \text{Рс},$$

Рс – количество баллов, набранных конкретным работником согласно оценочному листу.

На основании поступивших оценочных листов и проведенных расчетов планово-экономический отдел подготавливает проект приказа о стимулирующих выплатах работникам из числа ППС и научным сотрудникам в текущем году и представляет его на подписание ректору Академии. Подписанный ректором Академии приказ является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат отделом бухгалтерского учета и контроля.

Стимулирующая надбавка по итогам аттестации устанавливается по результатам работы за отчетный год до момента прохождения следующей аттестации. Данные выплаты производятся ежемесячно, в дни выплаты заработной платы.

6.2. Работникам из числа ППС осуществляется выплата надбавки за работу со студентами, обучающимися по договорам с полным возмещением затрат (далее – работа с коммерческими студентами и ординаторами). Данная выплата производится пропорционально учебной нагрузке ассистентов (900 часов в год).

Сумма стимулирующей надбавки рассчитывается следующим образом:

$$\text{СВппс} = (\text{Оас-та} + \text{Оас-та} * \% \text{ вредности}) * \text{Дст} * 1,5, \text{ где:}$$

СВппс – стимулирующая выплата за работу с коммерческими студентами;

Оас-та – оклад ассистента с учетом ученой степени;

Дст – доля ставки;

1,5 – коэффициент районного регулирования.

Доля ставки определяется согласно выписке из протокола заседания кафедры. Ставки за работу с коммерческими студентами, дополнительно распределяемые на кафедре после формирования штатного расписания, рассчитываются исходя из учебной нагрузки каждой кафедры.

6.3. Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы устанавливается работникам из числа ППС, назначенным кураторами учебных групп по ходатайству декана факультета.

Надбавка устанавливается на учебный год в виде ежемесячной поощрительной выплаты.

Размер выплаты за кураторство составляет 1 500 рублей за учебную группу. Размер самой выплаты не зависит от численности групп и их количества.

6.4. Надбавка за качественное выполнение обязанностей старшего куратора курса устанавливается на учебный год работникам из числа ППС,

назначенным старшими кураторами курса приказом ректора Академии. Размер выплаты за данное кураторство составляет 2 500 рублей.

Надбавка устанавливается на учебный год в виде ежемесячной поощрительной выплаты.

6.5. Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора общежитий устанавливается на учебный год работникам из числа ППС, назначенным кураторами общежитий приказом ректора Академии. Размер выплаты за кураторство общежития составляет 3 000 рублей.

Надбавка устанавливается на учебный год в виде ежемесячной поощрительной выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за исполнение обязанностей помощника декана, возложенных на работника из числа ППС, устанавливается на учебный год в виде ежемесячной поощрительной выплаты приказом ректора Академии в следующих размерах:

- помощник декана лечебного факультета – 15 000 рублей;
- помощник декана педиатрического факультета – 13 000 рублей;
- помощник декана стоматологического факультета – 8 000 рублей.

6.7. Ассистентам кафедр устанавливается ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории, полученной по результатам аттестации, в следующих размерах:

- за вторую квалификационную категорию - в размере 3 процентов от оклада (должностного оклада);
- за первую квалификационную категорию - в размере 6 процентов от оклада (должностного оклада);
- за высшую квалификационную категорию - в размере 9 процентов от оклада (должностного оклада).

7. ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МЕДИЦИНСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в клинике Академии в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 818, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени;
- за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями работника;
- за реализацию медицинских услуг (в рамках оказания платных услуг и в рамках программы ОМС);
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

7.2. В целях стимулирования врачей, фармацевтического и среднего медицинского персонала клиники Академии к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается выплата за наличие квалификационной категории, полученной по результатам аттестации, в следующих размерах:

- за вторую квалификационную категорию - в размере 3 процентов от оклада (должностного оклада);
- за первую квалификационную категорию - в размере 6 процентов от оклада (должностного оклада);
- за высшую квалификационную категорию - в размере 9 процентов от оклада (должностного оклада).

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории при работе медицинских и фармацевтических специалистов по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. Врачам-руководителям структурных подразделений клиники квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

7.3. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, соответствующей профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, устанавливается медицинским работникам в следующих размерах:

- кандидат наук – 4 000 рублей;
- доктор наук – 8 000 рублей.

Медицинским работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в медицинском подразделении Академии, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Установление выплаты за наличие ученой степени производится при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

7.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты медицинскому персоналу производятся за фактически выполненным работником объем работы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, в соответствии с приказами ректора Академии, регламентирующими порядок установления данных выплат в отдельных подразделениях клиники.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются по решению ректора Академии при согласовании с главным врачом клиники и оформляются соответствующим приказом. При установлении размера премиальных выплат для конкретного работника учитывается время, фактически отработанное работником в течение отчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности подразделения Академии.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

8.1. Социальные выплаты работникам Академии назначаются в виде:

8.1.1. материальной помощи в целях социальной поддержки работника в ситуациях, существенно влияющих на его материальное положение. Порядок оказания материальной помощи приведен в Приложении №14 к Положению;

8.1.2. выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом работника на пенсию на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора Академии с согласования проректора по экономике и инфраструктуре (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Академии издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом работника на пенсию.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

9.1. Все выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся в соответствии с приказами ректора в пределах утвержденного фонда оплаты труда Академии.

9.2. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором Академии.

9.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности, установленные согласно Приложениям № 1 - 13 к настоящему Положению, пересматриваются в случае изменения действующего законодательства Российской Федерации и утверждаются приказом ректора Академии.

9.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9.5. На лиц, работающих в Академии по совместительству распространяются правила и условия установления стимулирующих надбавок (доплат), предусмотренные настоящим Положением.

9.6. При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата их труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

9.7. Настоящее Положение об оплате труда принимается Ученым советом Академии по согласованию с профкомом работников Академии и утверждается ректором Академии и может быть отменено только решением Ученого совета Академии.

9.8. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета Академии и согласовываются с профкомом работников Академии.

9.9. Настоящее Положение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2025 года.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Настоящее Положение включает в себя следующие Приложения, являющиеся его неотъемлемыми частями:

1) Приложение № 1 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников высшего и дополнительного профессионального образования по должностям профессорско-преподавательского состава»;

2) Приложение № 2 - «Размеры почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава»;

3) Приложение № 3 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

4) Приложение № 4 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников учебно-вспомогательного персонала»;

5) Приложение № 5 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности руководителей структурных подразделений»;

6) Приложение № 6 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников сферы научных исследований и разработок»;

7) Приложение № 7 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников культуры, искусства и кинематографии»;

8) Приложение № 8 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности медицинских и фармацевтических работников»;

9) Приложение № 9 - «Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

10) Приложение № 10 - «Размеры должностных окладов руководящих медицинских работников, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы»;

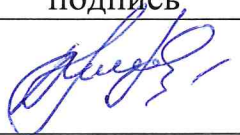
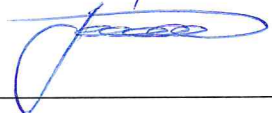
11) Приложение № 11 - «Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

12) Приложение № 12 - «Размеры должностных окладов специалистов и служащих, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы»;

13) Приложение № 13 - «Размеры должностных окладов, повышающего коэффициента по должностям общеотраслевых профессий рабочих»;

14) Приложение 14 «Порядок оказания материальной помощи работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России».

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, Фамилия	Дата согласования, подпись
Первый проректор, проректор по лечебной работе	А.М. Мироманов	
Проректор по экономике и инфраструктуре	Е.В. Сажин	
Главный врач клиники	А.Г. Шаповалов	
Начальник отдела кадров	Е.А. Вдовина	
Главный бухгалтер	Е.В. Мещерякова	
Начальник юридического отдела	Р.Д. Балданов	
Первичная организация Профсоюза сотрудников и обучающихся Читинской государственной медицинской академии	Е.В. Розумная	

Подготовил:

Должность	Инициалы, Фамилия	Подпись
Начальник планово - экономического отдела	Т.Ю. Зими́на	

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
по занимаемой должности работников высшего и дополнительного профессионального образования
по должностям профессорско-преподавательского состава**

Оклад по ПКГ – 34 220,00 руб.

Наименование должностей профессорско-преподавательского состава				Квалифика- ционный уровень	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень					
Ассистент, преподаватель	без лечебной работы	высшее образование		1.1	34 220,00
		ученая степень кандидата наук		1.2	37 840,00
		ученая степень доктора наук		1.3	42 590,00
	с лечебной работой	высшее образование		1.4	35 460,00
		ученая степень кандидата наук		1.5	39 090,00
		ученая степень доктора наук		1.6	43 830,00
2 квалификационный уровень					
Старший преподаватель	без лечебной работы	высшее образование		2.1	36 590,00
		ученая степень кандидата наук		2.2	40 220,00
		ученая степень доктора наук		2.3	44 960,00
3 квалификационный уровень					
Доцент	без лечебной работы	высшее образование		3.1	40 220,00
		ученая степень кандидата наук	без ученого звания	3.2	43 830,00
			ученое звание «доцент»	3.3	45 760,00
			ученое звание «профессор»	3.4	47 670,00
		ученая степень доктора наук	без ученого звания	3.5	48 590,00
			ученое звание «доцент»	3.6	50 500,00
			ученое звание «профессор»	3.7	52 430,00
	с лечебной работой	высшее образование		3.8	41 450,00
		ученая степень кандидата наук	без ученого звания	3.9	44 960,00
			ученое звание «доцент»	3.10	46 990,00
			ученое звание «профессор»	3.11	48 920,00
		ученая степень доктора наук	без ученого звания	3.12	49 720,00
			ученое звание «доцент»	3.13	51 750,00
			ученое звание «профессор»	3.14	53 670,00
4 квалификационный уровень					
Профессор	без лечебной	высшее образование		4.1	42 590,00

	работы	ученая степень кандидата наук	без ученого звания	4.2	53 330,00
			ученое звание «доцент»	4.3	54 580,00
			ученое звание «профессор»	4.4	56 390,00
		ученая степень доктора наук	без ученого звания	4.5	59 320,00
			ученое звание «доцент»	4.6	60 450,00
			ученое звание «профессор»	4.7	62 940,00
	с лечебной работой	высшее образование		4.8	43 830,00
		ученая степень кандидата наук	без ученого звания	4.9	55 140,00
			ученое звание «доцент»	4.10	56 950,00
			ученое звание «профессор»	4.11	58 750,00
		ученая степень доктора наук	без ученого звания	4.12	61 700,00
			ученое звание «доцент»	4.13	63 510,00
			ученое звание «профессор»	4.14	65 320,00
		Заведующий кафедрой	без лечебной работы	высшее образование	
ученая степень кандидата наук	без ученого звания			5.2	58 750,00
	ученое звание «доцент»			5.3	61 130,00
	ученое звание «профессор»			5.4	62 260,00
ученая степень доктора наук	без ученого звания			5.5	64 070,00
	ученое звание «доцент»			5.6	65 890,00
	ученое звание «профессор»			5.7	67 700,00
с лечебной работой	высшее образование		5.8	55 140,00	
	ученая степень кандидата наук		без ученого звания	5.9	60 450,00
			ученое звание «доцент»	5.10	62 260,00
			ученое звание «профессор»	5.11	63 510,00
	ученая степень доктора наук		без ученого звания	5.12	66 450,00
			ученое звание «доцент»	5.13	68 260,00
			ученое звание «профессор»	5.14	70 060,00
Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся:					
до 500 человек				6.1	67 700,00
от 501 до 1 000 человек				6.2	71 200,00
от 1 001 до 2 000 человек				6.3	74 820,00

Размер почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава

Наименование должностей		Размер базового оклада	Должностной оклад, руб.	Средняя учебная нагрузка в месяц, час.	Стоимость 1 педагогического часа, в соответствии с учебной нагрузкой	
Профессор	ученая степень доктора наук	ученое звание «профессор»	34 220,00	62 940,00	70	899,00
		ученое звание «доцент»	34 220,00	60 450,00	70	864,00
		без ученого звания	34 220,00	59 320,00	70	847,00
	ученая степень кандидата наук	ученое звание «профессор»	34 220,00	56 390,00	70	806,00
		ученое звание «доцент»	34 220,00	54 580,00	70	780,00
		без ученого звания	34 220,00	53 330,00	70	762,00
Доцент	ученая степень доктора наук	ученое звание «профессор»	34 220,00	52 430,00	80	655,00
		ученое звание «доцент»	34 220,00	50 500,00	80	631,00
		без ученого звания	34 220,00	48 590,00	80	607,00
	ученая степень кандидата наук	ученое звание «профессор»	34 220,00	47 670,00	80	596,00
		ученое звание «доцент»	34 220,00	45 760,00	80	572,00
		без ученого звания	34 220,00	43 830,00	80	548,00
Старший преподаватель	с высшим образованием		34 220,00	40 220,00	80	503,00
	ученая степень доктора наук	34 220,00	44 960,00	80	562,00	
	ученая степень кандидата наук	34 220,00	40 220,00	80	503,00	
	высшее образование	34 220,00	36 590,00	80	457,00	
Ассистент, преподаватель	ученая степень доктора наук	34 220,00	42 590,00	90	473,00	
	ученая степень кандидата наук	34 220,00	37 840,00	90	420,00	
	высшее образование	34 220,00	34 220,00	90	380,00	

Приложение № 3 к Положению об оплате
труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА
Минздрава России

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
по занимаемой должности педагогических работников, не относящихся к профессорско-
преподавательскому составу**

Оклад по ПКГ – 29 130,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>3 квалификационный уровень</i>			
Методист	3.1	1,0000	29 130,00
<i>4 квалификационный уровень</i>			
Педагог-психолог, логопед, учитель- дефектолог, педагог дополнительного образования	4.1	1,0572	30 710,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности
работников учебно-вспомогательного персонала**

Оклад по ПКГ – 26 530,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Учебный мастер, диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, специалист, специалист по информационным ресурсам, специалист по патентной работе, специалист по статистике, специалист по аспирантуре, специалист по научной работе, специалист по ДПО	1.1	1,0000	26 530,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Ведущий специалист по учебно- методической работе, ведущий специалист по научной работе, ведущий специалист по ДПО	2.1	1,1559	27 660,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности
руководителей структурных подразделений**

Оклад по ПКГ – 34 220,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Помощник ректора, ученый секретарь совета, помощник проректора по учебной работе, воспитательной деятельности и молодежной политике	1.1	1,0000	34 220,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Начальник отдела ординатуры, центра довузовской подготовки, центра непрерывного тестирования, центра психологической поддержки, научного отдела, отдела международного сотрудничества, начальник штаба ГО и ЧС	2.1	1,1111	37 840,00
<i>3 квалификационный уровень</i>			
Заведующий редакционно- издательским центром	3.1	1,1111	37 840,00
Начальник центра цифровой трансформации, начальник центра развития образовательных, научных и клинических проектов	3.2	1,4074	47 340,00
Начальник учебно-методического управления (отдела)	3.3	1,4074	47 340,00
<i>5 квалификационный уровень</i>			
Директор института	5.1	1,4875	50 900,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности
работников сферы научных исследований и разработок**

Оклад по ПКГ – 34 220,00 руб.

Наименование должностей			Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень					
Младший научный сотрудник	высшее образование		1.1	1,0000	34 220,00
	ученая степень кандидата наук		1.2	1,1111	37 840,00
Научный сотрудник	высшее образование		1.3	1,0370	35 460,00
	ученая степень кандидата наук		1.4	1,1481	39 090,00
2 квалификационный уровень					
Старший научный сотрудник	высшее образование		2.1	1,0740	36 590,00
	ученая степень кандидата наук	без ученого звания	2.2	1,1851	40 220,00
		ученое звание	2.3	1,2388	41 900,00
	ученая степень доктора наук	без ученого звания	2.4	1,3333	44 960,00
		ученое звание	2.5	1,3870	46 770,00
3 квалификационный уровень					
Ведущий научный сотрудник	ученая степень кандидата наук	без ученого звания	3.1	1,1851	41 970,00
		ученое звание	3.2	1,2444	42 130,00
	ученая степень доктора наук	без ученого звания	3.3	1,3333	45 640,00
		ученое звание	3.4	1,4000	47 110,00
5 квалификационный уровень					
Директор института	ученая степень доктора наук	ученое звание	5.5	1 4629	49 150,00

Приложение № 7 к Положению об оплате
труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА
Минздрава России

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности
работников культуры, искусства и кинематографии**

Оклад по ПКГ – 25 280,00 руб.

***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и
кинематографии ведущего звена»***

Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>		
Библиотекарь, библиограф	1,0000	25 280,00
<i>2 квалификационный уровень</i>		
Главный библиотекарь, главный библиограф	1,0257	25 850,00

***Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений
культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»***

Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>		
Заведующий отделом библиотеки, хормейстер, руководитель коллектива самодеятельного искусства	1,0514	26 420,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности
медицинских и фармацевтических работников**

***Профессиональная квалификационная группа
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»***

Оклад по ПКГ – 22 620 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Санитарка	1.1	1,0000	22 620,00
Сестра-хозяйка	1.2	1,0060	22 740,00

***Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»***

Оклад по ПКГ – 21 340,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Медицинский дезинфектор	1.1	1,0000	22 970,00
Гигиенист стоматологический	1.2	1,0119	23 190,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Лаборант, рентген лаборант, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра стерилизационной	2.1	1,0833	23 820,00
Помощник врача эпидемиолога	2.2	1,1011	24 150,00
<i>3 квалификационный уровень</i>			
Медицинская сестра, зубной техник	3.1	1,1666	25 400,00
Медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, фармацевт	3.2	1,1904	25 850,00
<i>4 квалификационный уровень</i>			
Операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, фельдшер-лаборант	4.1	1,2500	27 100,00
<i>5 квалификационный уровень</i>			
Старшая медицинская сестра, старший зубной техник	5.1	1,3333	28 790,00

Заведующий производством лаборатории зубопротезирования	5.2	1,4285	30 710,00
--	-----	--------	-----------

**Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»**

Оклад по ПКГ – 27 660,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень			
Старший лаборант Врач-стажёр	2.1	1,0000	27 660,00
Врачи-специалисты	2.2	1,6355	45 240,00
3 квалификационный уровень			
Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно- профилактических учреждений	3.1	1,8402	50 900,00
4 квалификационный уровень			
Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач- патологоанатом	4.1	2,0444	56 550,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и
фармацевтическим образованием»**

Оклад по ПКГ – 58 820,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень			
Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, лабораторией)	1.1	1,0000	58 820,00
2 квалификационный уровень			
Заведующий отделением хирургического профиля стационара	2.1	1,1536	67 860,00

Приложение № 9 к Положению об оплате
труда работников ФГБОУ ВО ЧГМА
Минздрава России

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
специалистов**

*Профессиональная квалификационная группа
«Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих
предоставление социальных услуг»*

Оклад по ПКГ – 30 710,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Биолог, медицинский психолог	2.1	1	30 710,00

**Размеры должностных окладов
руководящих медицинских работников, должности которых
не включены в профессиональные квалификационные группы**

Должности	Размер оклада, руб.
Главный врач	104 050,00
Заместитель главного врача по медицинской части	93 880,00
Заместитель главного врача по экспертизе нетрудоспособности	73 520,00
Заведующий поликлиникой	73 520,00
Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	52 200,00
Главная медицинская сестра	50 900,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Оклад по ПКГ – 21 780,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Дежурный по общежитию, архивариус, кассир, делопроизводитель	1.1	1,0057	21 890,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Оклад по ПКГ – 23 020,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Лаборант клинических, медико- профилактических и теоретических кафедр, администратор	1.1	1,0000	23 020,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Старший лаборант клинических, медико-профилактических и теоретических кафедр, инспектор по кадрам	2.1	1,0568	24 270,00
Техник-программист, специалист по работе с молодежью, специалист по воинскому учету	2.2	1,1363	25 850,00
Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией	2.3	1,1931	27 100,00
<i>3 квалификационный уровень</i>			
Заведующий общежитием, заведующий столовой	3.1	1,3636	30 710,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Оклад по ПКГ – 34 100,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Специалист по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер по медицинскому оборудованию, бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер-строитель, инженер-энергетик, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, специалист в сфере закупок, специалист по режиму секретности, специалист по управлению персоналом	1.1	1,0000	34 100,00
<i>4 квалификационный уровень</i>			
Должности служащих ПКУ 1.1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4.1	1,1301	38 290,00
Заведующий научной библиотекой	4.2	1,1821	39 990,00
<i>5 квалификационный уровень</i>			
Заместитель главного бухгалтера	5.1	1,1895	40 220,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Оклад по ПКГ – 41 680,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Начальник отдела по воспитательной работе и молодежной политике, начальник отдела по связям с общественностью	1.1	1,0	41 680,00
Начальник технического отдела, начальник отдела кадров, начальник юридического отдела, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела обеспечения и сопровождения закупок, начальник административно-хозяйственной части, начальник информационно-аналитического отдела	1.2	1,1445	47 340,00

**Размеры должностных окладов
специалистов и служащих, должности которых не включены
в профессиональные квалификационные группы**

Должности	Размер должностного оклада, руб.
Верстальщик	25 170,00
Корректор	25 170,00
Регистратор	21 780,00
Регистратор-кассир	21780,00
Системный администратор	27 100,00

**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
общеотраслевых профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»**

Оклад по ПКГ – 21 780,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: гардеробщик, лифтер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кондитер, повар, буфетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, гладильщика, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, столяр-станочник, слесарь-сантехник, электромонтер, электрогазосварщик, кладовщик, оператор КKM, оператор ПК	1.1	1,0000	21 780,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Старший повар (профессии рабочих, отнесенные с ПКУ 1.1 при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший")	2.1	1,1	22 570,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»**

Оклад по ПКГ – 23 250,00 руб.

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, столяр-станочник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер, электрогазосварщик, кондитер, повар, буфетчик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	1.1	1,0000	23 250,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Профессии рабочих, отнесенные с ПКУ 1.1 при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	2.1	1,0112	24 040,00

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи работникам
ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России

1. Настоящее Положение регламентирует порядок оказания материальной помощи работникам ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (далее – Академия, работодатель).

2. Материальная помощь работникам Академии направлена на их социальную поддержку в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работника.

3. Под материальной помощью понимается единовременная выплата работникам Академии денежных сумм сверх начисленной заработной платы.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Академии, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

5. Размер и выплаты материальной помощи работникам не зависит от стажа их работы в Академии.

6. Материальная помощь предоставляется работникам Академии с учетом их нуждаемости по основаниям и в размерах, приведенных в Таблице:

Таблица

Основания оказания и размеры материальной помощи

№ п/п	Основание для выплаты материальной помощи	Размер материальной помощи (руб.)	Документы, подтверждающие право на получение материальной помощи
1	Смерть (гибель) члена семьи работника (супруг(а), дети), родители)	10 000	Копии свидетельства о смерти, документа, подтверждающего родство (свойство) с работником
2	Особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья работника в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, операцией	от 5 000 до 30 000	Документы, подтверждающие затраты на лечение, медицинская справка, заключение и другие подтверждающие документы
3	Утрата работником личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия,	от 5 000 до 30 000	Справка из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, МЧС и др.

	противоправных действий третьих лиц		
4	Смерть (гибель) работника	30 000	Копия свидетельства о смерти, документа, подтверждающего родство с работником
5	Рождение у работника ребенка, усыновление ребенка работником	10 000	Копия свидетельства о рождении, усыновлении
6	Регистрация брака	5 000	Копия свидетельства о заключении брака
7	Иные трудные жизненные ситуации, нарушившие жизнедеятельность работника	от 5 000 до 30 000	Документы, подтверждающие возникновение соответствующих обстоятельств

7. Решение о выплате материальной помощи работнику Академии принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Заявления работника Академии о выплате материальной помощи дополнительно согласовывается руководителем структурного подразделения Академии, в котором осуществляет трудовую деятельность работник.

8. В случае смерти работника Академии материальная помощь выплачивается члену его семьи (супругу (е), детям), близким родственникам (родителям, братьям, сестрам).

9. Выплата материальной помощи работнику Академии по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 Таблицы, принимается на основании решения комиссии по вопросам выплаты материальной помощи, оформленного протоколом заседания. Персональный состав комиссии по вопросам выплаты материальной помощи, порядок работы данной комиссии устанавливаются приказом ректора Академии.

10. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа ректора Академии, проект которого подготавливается отделом кадров Академии.

11. Материальная помощь одному работнику в течение года может оказываться неоднократно при наличии оснований для выплаты и финансовых возможностей Академии.

12. Материальная помощь выплачивается из средств от приносящей доход деятельности, направленных Академией на указанные цели в текущем финансовом году.

13. Оказание материальной помощи работникам Академии является правом, а не обязанностью работодателя, зависит от финансового состояния Академии и прочих факторов, могущих оказать влияние на сам факт и размер материальной помощи.