

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Башкирский
государственный медицинский университет» Министерства
здравоохранения Российской Федерации**

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
<p align="center">Председатель Профсоюзного комитета работников ГБОУ ВПО БГМУ Минздрава России Р.Э. Сафаров</p> <p align="center">« ____ » _____ 2015 года ИНН 0274028000</p> 	<p align="center">Ректор ГБОУ ВПО БГМУ Минздрава России В.Н. Павлов</p> <p align="center">« ____ » _____ 2015 года</p> 

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

ГБОУ ВПО БГМУ Минздрава России

Уфа 2015

I. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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», приказами Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 № 462н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития РФ», от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства образования и науки РФ, содержащими нормы трудового права, Уставом ГБОУ ВПО БГМУ Минздрава России и Коллективным договором между работниками и Университетом в Университете утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Университета.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Университета включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения представительного органа работников (профкома работников Университета).

Система оплаты труда работников Университета, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов),

минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;

- перечня видов выплат стимулирующего характера утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профкома работников Университета.

1.3. В Университете применяется повременная система труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Положение принимается решением Ученого совета Университета по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.5. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником.

1.6. Университет в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.7. Для подразделений, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

1.8. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

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

Целевых субсидий;

Средства, от приносящей доход деятельности, в том числе средства обязательного медицинского страхования, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований и другие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

Размеры окладов по должностям (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются ректором самостоятельно.

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

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

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

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

1.12. Заработная плата работника включает в себя оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

2.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725)

2.2. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) формируется по состоянию на 1 сентября учебного года в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки, установленной учебно-методическим управлением, с учетом установленного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя и учетом норм рабочего времени.

Учебная нагрузка преподавателей устанавливается приказом ректора в зависимости от должности преподавателя в объеме до 900 часов на ставку в учебном году.

Изменения в утвержденное штатное расписание вносятся на основании служебных записок руководителей соответствующих подразделений с резолюцией ректора Университета, а также на основании результатов конкурсного отбора по предоставлению Управления кадров.

2.3. Минимальный размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с приложением №1.

2.4. Размер должностного оклада по занимаемой должности определяется путем умножения минимального размера должностного оклада профессорско-преподавательского состава на повышающий коэффициент к окладу. Размеры коэффициентов учитывают наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор), занятие должностей (доцент, профессор), выполнение лечебной работы.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности и размеры должностных окладов, устанавливаемые профессорско-преподавательскому составу приведены в приложение № 1 к настоящему Положению.

2.5. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент (до 5,0) к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.8. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.9. Работники из числа ППС, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда кафедр может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям на количество часов, соответствующее данной должности. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора на учебный год.

В размерах часовых ставок учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

2.10. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI положения.

2.11. Профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

III. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с приложением №2.

3.2. Работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Размер повышающего коэффициента - до 5,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника.

3.5. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

3.6. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты стимулирующие характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений – 5000 рублей.

4.2. Руководителям подразделений может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в размерах согласно приложению № 3 к положению.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Размер повышающего коэффициента - до 5,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника.

4.5. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

4.6. Руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующие характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

V. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Минимальные размеры окладов медицинских работников Клиники БГМУ и КСП БГМУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников» (зарегистрирован в Минюсте России от 27 сентября 2007 г. № 10190) согласно приложения №4

5.2. Минимальные размеры окладов медицинских работников, не включенных в ПКГ (непосредственно подчиненных ректору университета):

Главный врач (начальник, заведующий) клиникой, поликлиникой - 21 560 руб.

Заместитель главного врача клиники, поликлиники, главная медсестра – 19 660 руб.

5.3. Медицинским работникам может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом квалификационной категории, наличия ученой степени (кандидат, доктор наук);

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинскому персоналу в размерах согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

5.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

5.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника, по предложению главных врачей Клиники или КСП. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5.7. С учетом условий труда медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

5.8. Медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями,

предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера за счет средств ОМС и от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с приложениями № 8,9,10,11,12.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников ЦНИЛ

6.1. Минимальные размеры окладов работников ЦНИЛ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июля 2008 г. № 12001).

6.2. Работникам ЦНИЛ может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом наличия ученой степени и выполнения лечебной работы;
персональный повышающий коэффициент к окладу;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам ЦНИЛ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6.5. С учетом условий труда работникам ЦНИЛ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

6.6. Работникам ЦНИЛ устанавливаются выплаты стимулирующие характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

VII. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах II-VI)

7.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июня 2008 г. № 11858) согласно приложения №6

7.2. Работникам может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом внутридолжностного категорирования и стажа работы;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

7.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в размерах, рекомендованных в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 5,0.

7.5. С учетом условий труда служащим университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

7.6. Служащим университета устанавливаются выплаты стимулирующие характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

VIII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г. № 11861) согласно Приложения №7.

8.2. Рабочим учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

повышающего коэффициента к окладу с учетом квалификационного уровня;

персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов рабочих на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

8.3. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочим в размерах согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

8.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

8.5. С учетом условий труда рабочим университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

8.6. Рабочим университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

IX. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г.

№167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г. № 11624).

Заработная плата ректора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальных выплат.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий ректору университета устанавливаются Минздравом России.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами XI и XII положения.

9.2. Премирование руководителя учреждения устанавливается Минздравом России с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет бюджетных ассигнований (до 5%), предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии ежегодно устанавливаются главным распорядителем из средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9.3. Проректорам и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами XI, XII настоящего Положения и премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников Университета.

Х. Порядок и условия оплаты педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала СПО

10.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала СПО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008г. № 11731 (приложение 8).

Оклады заместителей директора колледжа устанавливаются на 5-10% ниже оклада директора.

10.2. Штатное расписание преподавательского состава формируется по состоянию на 1 сентября учебного года в зависимости от годовой учебной нагрузки, рассчитанной на основании учебных планов и учетом норм рабочего времени.

Учебная нагрузка преподавателей устанавливается приказом ректора в зависимости от должности преподавателя в объеме 720 часов на ставку в учебном году.

Работники из числа преподавателей, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора на учебный год.

10.3. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

10.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала СПО в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

10.5. персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

10.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размер повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
при наличии первой квалификационной категории – 0,12;
при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

XI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей),
- доплата за расширение зон обслуживания,
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Размер и условия выплат компенсационного характера определяются в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов к окладам.

11.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном нормативно-правовыми актами Российской Федерации, на момент введения новой системы оплаты труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее (12% или 24% оклада в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990г. №193/7-69), включая клинические кафедры. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается, если установлены вредные и(или) опасные условия труда, то по представлению управления охраны труда, приказом ректора устанавливается размер выплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается на определенный срок по приказу ректора в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

11.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (соглашением к нему) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

11.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

11.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

XII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

12.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008 г. № 11080) в целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании.

12.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

12.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора университета в пределах средств федерального бюджета на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, в том числе ОМС, направленных учреждением на оплату труда работников и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с предложением ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в ПФУ на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ о ее установлении.

12.4. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профкомом работников Университета.

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

12.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- интенсивность труда при особом режиме работы;
- интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- интенсивность труда в связи с дополнительным объемом работы, не связанным с основными обязанностями сотрудника:
 - за исполнение обязанностей завуча кафедры: до 2 000 рублей;
 - за исполнение обязанностей заместителя декана факультета:
 - заместителя декана до 500 человек – 13 000 рублей;
 - заместителя декана до 1000 человек – 14 000 рублей;
 - заместителя декана до 2000 человек – 16 000 рублей;

- заместителя декана до 5000 человек – 18 500 рублей;
заместителя декана свыше 5000 человек – 25 500 рублей;
- за исполнение обязанностей секретаря ученого совета факультета – 500 рублей;
 - кафедральным сотрудникам за материальную ответственность – 500 рублей;
 - за исполнение обязанностей куратора студенческой группы – 1000 рублей;
 - за исполнение обязанностей классного руководителя 15% от оклада;
 - за заведование зуботехническими лабораториями 15% от оклада;
 - за руководство предметными цикловыми комиссиями 15% от оклада;
 - за проверку письменных работ 10% от оклада;
 - высокие результаты работы, в т.ч. за наличие ученого звания «Доцент» (без установления ученой степени) – 500 рублей;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

12.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам за:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- надбавка за наличие почетных званий у работников Университета при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

12.7. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

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

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

своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений университета;

внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру и главным врачам Клиники и КСП назначаются по результатам премирования ректора на основании выполнения целевых показателей деятельности университета Министерством здравоохранения РФ, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными.

Главному бухгалтеру – при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

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

Порядок и условия выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности сотрудникам клинических подразделений БГМУ устанавливаются приложениями 9,10,11,12,13 данного Положения и могут быть изменены.

ХIII. Другие вопросы оплаты труда

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

13.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

13.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

13.4. Для выполнения НИР и иных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг в рамках приносящей доход деятельности, Университет вправе осуществлять привлечение работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе – на условиях договоров ГПХ и других работников на условиях срочного трудового договора с оплатой за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

XIV. Иные выплаты в пользу сотрудников, не являющиеся оплатой труда

14.1. Работникам Университета могут выплачиваться социальные выплаты:

материальная помощь;

выплаты к юбилейным датам работникам и (или) выходом на пенсию.

Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника на имя ректора Университета. Заявление согласовывается с председателем профсоюзной организации и руководителем структурного подразделения. При положительной резолюции ректора Университета и наличии финансовых средств, управлением кадров издается приказ по университету о выплате материальной помощи работнику. Основанием к оказанию материальной помощи может служить:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства), на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 3000 рублей;
- причинение имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.), на основании справок из соответствующих органов, при стаже работы в Университете до 5 лет – 1000 рублей, от 5 до 10 лет – 2000 рублей, свыше 10 лет – 3000 рублей.

Выплаты к юбилейным датам работника (1000 рублей) и (или) выходом на пенсию (5000 рублей, при наличии стажа работы в Университете не менее 25 лет) производятся на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора. При наличии положительной резолюции ректора и наличии финансовых средств Управлением кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования.

Согласовано:

Проректор по УР

И.о.проректора по ЛР

Проректор по ВСРС

Проректор по НИР

Проректор по АХР

Гл.бухгалтер

Начальник ПФУ

Начальник УК

Начальник ОПУ

256

А.А.Цыглин

О.В.Галимов

Р.А.Зиангиров

В.А.Катаев

М.А.Таипов

Г.Г.Байчурина

Л.В.Вдовыкина

Л.Р.Назмиева

Д.А.Агашков