Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИНЯТО Ученым советом
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России
Протокол №__ от «___»_____ 20__г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о ректора ФГБОУ ВО
ДГМУ Минздрава России

№__ от «___»_____ 20__г.

_____ В.Ю. Ханалиев
подпись

ПОЛОЖЕНИЕ

_____ N _____
Об оплате труда и премировании работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Махачкала

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Положение об оплате труда и премировании работников (далее - Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России; Университет) определяет систему оплаты труда работников Университета и разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 25.09.2008 N 522н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 N 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации")

-Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»

Настоящее Положение включает в себя:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

-выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также критерии их установления, условия и основания установления корректирующего коэффициента, условия оплаты труда ректора Университета включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующегохарактера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, в соответствии с занимаемой должностью являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Условия оплаты труда ректора Университета включают размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера. Конкретные размеры оплаты труда ректора Университета рассматриваются учредителем-Минздравом России.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным настоящим Положением в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Основной персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, корректирующих коэффициентов.

Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, учреждениях;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

д)рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

ж) настоящего Положения.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» группа должностей:

- профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней;
- работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяются на три квалификационных уровня;
- руководители структурных подразделений подразделяются на шесть квалификационных уровней;

Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и подразделяются на четыре квалификационных группы с соответствующими квалификационными уровнями.

Должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и подразделяются на две квалификационные группы с соответствующими квалификационными уровнями.

Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на три квалификационные группы с соответствующими квалификационными уровнями.

Должности работников образования устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и подразделяются на четыре профессионально квалификационные группы с соответствующими квалификационными уровнями.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, в случаях установленных настоящим Положением может включать и корректирующие коэффициенты.

Конкретный размер должностного оклада приведен в Приложениях к настоящему Положению, Приложения являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

- Приложение № 1 – для профессорско-преподавательского состава;
- Приложение № 2 – для руководителей структурных подразделений;
- Приложение № 3 – для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Приложение № 4 – для должностей, медицинских и фармацевтических работников;
- Приложение №5 – для работников сферы научных исследований и разработок;

- Приложение № 6 – для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- Приложение №7 – для профессий рабочих;
- Приложение №8 –для работников Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России.

Ректор Университета в пределах, имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам Университета и формироваться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1.Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с 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» работникам Университета могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и иными особыми условиями труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата сверхурочной работы;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Решение об установлении и размере соответствующих выплат принимается ректором Университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом ректор Университета принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.2.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны"

2.2.4. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата:

Для целей настоящего пункта установлены следующие виды и размеры доплат:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относящегося к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, сфере научных исследований и разработок, медицинским и фармацевтическим работникам, профессий рабочих, в том числе работникам НИИ экологической медицины при ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, Института дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России в -100 % от минимального оклада (размер коэффициента 1);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относящегося к должности заведующего кафедрой - 20 % от минимального (или должностного) оклада (размер коэффициента 0,2);

- за оказание образовательных услуг на иностранном языке (английский язык)- 160 % от минимального оклада;

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на теоретических кафедрах – 100 % от минимального оклада»;

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на клинических кафедрах – 120 % от минимального оклада»;

- за кураторство – 50 % от минимального оклада;

- за кураторство для работников Медицинского колледжа – 5000 рублей;

- за председательство в цикловых комиссиях Медицинского колледжа – 15% от минимального оклада;

- за заведование учебной частью – 10 % от минимального оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5.Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Университета на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.2.6.Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни- производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

2.2.7.Выплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях стимулирования работника к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии 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» устанавливаются следующие виды выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- Премиальные выплаты по итогам работы;

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.2. Критерии для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании;
- внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;
- обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Университета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- проведение работ по сертификации, аккредитации и лицензированию;
- разработка эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности Университета;
- разработка и реализация проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности Университета;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- высокая интенсивность труда, сложность и напряженность работ;
- соблюдение сроков и порядка предоставления финансовой, статистической и иной запрашиваемой отчетности, сведений и информации ведомствами и другими структурами;
- интенсивность работы в период приема поступающих на обучение и качественное проведение вступительных испытаний;
- интенсивность работы, связанной с выпуском студентов;

- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- интенсивность работы при проведении олимпиад среди студентов, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов, выполнение хозяйственных договоров с подрядчиками;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий ректора Университета;

- высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;

- значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания обучающихся;

- активное участие в практической подготовке студентов, руководстве и работе научно-исследовательской деятельностью студентов;

- проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов,

- разработка и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, плодотворную работу в учебно-методических советах;

- развитие международного сотрудничества;

- результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;

- получение лицензий на право использования изобретений;

- получение патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;

- отсутствие замечаний со стороны контрольных и надзорных органов;

- сложность и напряженность работы, за специфику работы;

- обеспечение соблюдения законности в деятельности Университета;

- оппонирование диссертации (докторской/кандидатской);

- рецензирование монографии, учебника/учебного пособия;

- пленарный доклад на Международной или Всероссийской конференции проводимых по решению научных советов РАМН;

- пленарный доклад на Международной или Всероссийской конференции;

- защита докторской диссертации (консультанту);

- защита аспирантом кандидатской диссертации в срок (руководителю);

- защита кандидатской диссертации (руководителю);

- руководство аспирантами;

- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках. Международный/Всероссийский/региональный/вузовский уровень (руководителю);

- получение Гранта обучающимися (научному руководителю);

- руководство работой инновационных центров по работе с обучающимися (клиники, консультационные центры);
- фундаментальные исследования в рамках государственного задания;
- выполнение научного проекта НТП;
- выполнение гранта РФФИ, гранта РГНФ, гранта Президента России;
- подготовка новой рабочей программы дисциплины с размещением на официальном сайте Университета;
- разработка тестовых заданий;
- создание электронных курсов лекций/электронных учебников/электронных учебных пособий в соответствии с требованиями к ЭОР;
- организация видеолекции (online) для студентов других медицинских образовательных учреждений;
- повышение квалификации в зарубежных научных и учебных центрах за последние три года;
- повышение квалификации в центральных научных и учебных учреждениях за последние три года;
- издание учебника/учебного пособия (с грифами УМО);
- издание учебника/учебного пособия с грифом ЦКМС;
- издание учебно-методического пособия;
- учебно-методические разработки/документации;
- консультирование докторантов;
- опубликование статьи в рейтинговых журналах с импакт-фактором более 0.2/ в других журналах из Перечня ВАК/ в журнале, не входящем в Перечень ВАК/в сборнике (научному руководителю);
- опубликование тезисов доклада на Международной/ Всероссийской/региональной конференции (научному руководителю);
- подача заявки на конкурс грантов, научных проектов по ФЦП/НТР/фонды (указывает только составитель заявки);
- фундаментальные исследования в рамках государственного задания (4 балла до 100 т.р. на год и 2 балла прибавляются за каждые последующие 100 т.р.);
- выполнение научного проекта НТП (4 балла до 100 тыс.р. на год и 2 балла прибавляются за каждые последующие 100 т.р.);
- выполнение х/д работ с финансированием до 50 тыс.р. в год;
- выполнение х/д работ с финансированием от 50 до 100 тыс.р. в год;
- выполнение х/д работ с финансированием более 100 тыс.р. в год (2 балла прибавляются за каждые последующие 100 т.р.);
- проекты в рамках ФЦП (4 балла до 100 тыс.р. на год и 2 балла прибавляются за каждые последующие 100 т.р.);
- повышение квалификации в Университете за последние три года.

2.3.3. Критерии для установления выплат за качество выполняемых работ:

- стабильное качество обучения;
- досрочное и качественное выполнение порученной работы;
- выполнение важных и особо важных работ;
- высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- качественная и своевременная подготовка исходящей документации;
- наличие знаков отличия в сфере образования;

- качественное выполнение должностных обязанностей;
- качественное заполнение плановой и разовой отчетной и сводной документации;
- своевременное заполнение документации и точность предоставления сведений;
- соблюдение трудовой и финансовой дисциплины;
- освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в финансовой, кадровой и методической работе;
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским правовыми и другими процессами управления Университетом;
- обеспечение законности в деятельности Университета;
- обеспечение безопасности Университета, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности и другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

Размер стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер стимулирующей надбавки устанавливается в пределах коэффициента– 5,0.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора Университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджетных ассигнований федерального бюджета, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения учёного совета Университета по согласованию с объединенной первичной профсоюзной организацией ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России.

Пересмотр размера стимулирующей надбавки (доплаты) возможен 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.

2.3.4. Критерии для установления выплат за стаж непрерывной работы в Университете.

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10% (размер коэффициента 0,1)
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15% (размер коэффициента 0,15)
при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 20% (размер коэффициента 0,2)
при выслуге лет свыше 20 лет - 25% (размер коэффициента 0,25)

Размер стимулирующих выплат, указанных в настоящем пункте, устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Установление указанных выплат к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в Университете осуществляются по решению ректора Университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджетных ассигнований федерального бюджета, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату, либо пересмотреть их размеры на основании решения учёного совета Университета по согласованию с объединенной первичной профсоюзной организацией ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России.

2.3.5. Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы:

В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете предусмотрена система премирования. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающих в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные ректором Университета.

Премиальные выплаты по итогам работы могут носить как разовый так и регулярный характер и устанавливаются исходя из следующих критериев:

- подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- подготовка, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- работа по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- завершение учебного года;
- профессиональные праздники;
- награждение медалью «За заслуги перед ДГМУ» (в размере 30 000руб.);
- награждение Почетной грамотной ДГМУ (в размере 20 000 руб.);
- присвоение Почетного звания «Заслуженный профессор ДГМУ», (в размере 50 000 руб.);
- общероссийские праздники (День победы, День медицинского работника, 8 марта, День защитника отечества, Новогодние праздники);
- по итогам финансового года;
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- по итогам завершения периода поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;
- проведение культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;
- подготовка призеров олимпиад в конкурсах;
- высокая эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских, кандидатских диссертаций;
- наличие публикаций в открытой печати научных результатов;
- участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

- достижения в труде и заслуги перед Университетом, в том числе, юбилейные даты (50,55,60,65,70,75лет) и выходом на пенсию;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение служебных поручений, связанных с обеспечением рабочего– процесса;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных и особо важных работ, мероприятий;

- выполнение особо важных заданий руководства;

- досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;

- помощь и содействие Университету в обеспечении его уставной деятельности;

- участие в лечебной работе – наличие дополнительного соглашения и выполнение положений договора (консультации, лечение, конференции, выезды, операции и др.);

- участие работника кафедры в оказании высокотехнологичной и специализированной медицинской помощи или внедрение новых видов профилактики, диагностики, лечения, реабилитации (не менее 3 за год);

- выступление работника с докладом на конференции, семинаре, мастер-классе или другом мероприятии для практикующих врачей (не менее 1 за год);

- выступление работника с докладом на заседании профильного республиканского научно-практического общества (не менее 1 за год);

- достижение показателей (целевых показателей) эффективности деятельности Университета в том числе по:

1)Основной деятельность Университета

опубликование статей в рамках выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в рейтинговых российских и зарубежных журналах (с импакт-фактором не менее 0,3);

выполнение плана подготовки и защиты диссертационных работ, утвержденного программой развития Университета;

наличие грантов, образовательных или научных проектов, в том числе в рамках федеральных и региональных целевых программ, реализуемых в Университете;

средний балл единого государственного экзамена студентов, принятых по результатам единого государственного экзамена на обучение по очной форме по программам специалитета за счет средств федерального бюджета Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами;

проведение научных, научно-практических и учебно-методических мероприятий проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-развлекательных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни у обучающихся;

прироста доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по отношению к предыдущему периоду в расчет на одного научно-практического работника;

обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в Университете;

выполнение государственного задания (не менее 90 процентов);

2)Финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплины Университета

соблюдение сроков и порядка заполнения в Системе Электронный бюджет (или иной системе);

заполнение в электронном виде в Системе Электронный бюджет (или иной системе) уточненного плана финансово-хозяйственной деятельности в связи с изменениями поступлений и выплат в течение финансового года по инициативе Университета;

отсутствие неиспользованных остатков субсидий на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) на конец финансового года, не подтвержденных принятыми денежными обязательствами;

соблюдение сроков и порядка представления оперативной информации ежемесячного исполнения плановых назначений (по федеральному бюджету, от приносящей доход деятельности) в Министерство здравоохранения Российской Федерации;

своевременное оформление в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки;

отсутствие замечаний структурных подразделений Министерства здравоохранения Российской Федерации в части представления учреждением информации по отдельным запросам;

соблюдение сроков и порядка представления статистической отчетности в Министерство здравоохранения Российской Федерации;

соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в Министерство здравоохранения Российской Федерации, в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 28 декабря 2010 г. N 191н и приказом Министерства финансов Российской Федерации от 25 марта 2011 г. N 33н;

своевременное и качественное представление годовой бюджетной и бухгалтерской отчетности в Министерство здравоохранения Российской Федерации, в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 28 декабря 2010 г. N 191н и приказом Министерства финансов Российской Федерации от 25 марта 2011 г. N 33н;

сокращение (отсутствие роста) кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе просроченной;

соблюдение сроков, порядка и полноты представления данных по всем направлениям деятельности Университета (в том числе по запросам граждан) направляемых в адрес курирующего департамента;

отсутствие замечаний по результатам проведения проверок контрольными и надзорными органами в сфере образования;

соблюдение сроков и порядка представления в Министерство здравоохранения Российской Федерации плана финансово-хозяйственной деятельности и сведений об операциях с целевыми субсидиями, представленными Университету;

представление уточненного плана финансово-хозяйственной деятельности в Министерство здравоохранения Российской Федерации в связи с изменениями поступлений и выплат в течение финансового года по инициативе Университета;

соблюдение достоверности, сроков и порядка представления бюджетной отчетности в Министерство здравоохранения Российской Федерации;

отсутствие замечаний профильного департамента в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;

соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности в Минздрав России;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности с истекшим сроком исковой давности.

3)Деятельность Университета, направленная на работу с кадрами

обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации персонала;

соответствие размещенной и обновляемой информации об Университете в сети Интернет утвержденным Правилам, в том числе в отношении ППС;

выполнение плана повышения квалификации профессорско-преподавательского состава (не менее 100 процентов);

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

- обеспечение безопасности и охраны труда в Университете (аттестация рабочих мест (специальная оценка труда), отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний, техники пожарной безопасности).

- соответствие размещенной и обновляемой информации об образовательной организации высшего образования в сети Интернет, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. N 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

- обеспечение пожарной безопасности и охраны труда в Университете;

- участие в программах академической мобильности (в том числе участие иностранных преподавателей в образовательном процессе - не менее 5 человек, направление профессорско-преподавательского состава для участия в образовательном процессе иностранных образовательных учреждений - не менее 5 человек).

2.3.6. При назначении премиальных выплат указываются конкретные критерии выполненных работ или иные основания ее установления. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в 6 месяцев, 1 раз в 9 месяцев, 1 раз в год.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору;
- руководителей структурных подразделений Университета (декана) главных специалистов и иных работников, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Университете приказом ректора.

Основанием для издания приказа об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера является служебная записка установленной формы (приложение № 9 к настоящему Положению) проректора по направлению деятельности или руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления выплаты или премирования конкретного работника или группы работников Университета с указанием размера.

Служебная записка визируется проректором по экономике и административной работе, начальником (заместителем) планово-экономического отдела по вопросам на предмет наличия средств и утверждается ректором Университета.

После этого управление по кадрам готовит проект приказа об установлении (назначении) выплаты или премировании.

2.3.8. Ректор Университета самостоятельно либо по представлению проректора по направлению деятельности или руководителя структурного подразделения вправе изменить размер, либо полностью отменить выплату стимулирующего характера (надбавки и (или) доплаты) при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям (не достаточный уровень исполнительской дисциплины; не достаточное качество выполненной работы; не достаточный уровень профессиональной ответственности при выполнении должностных обязанностей и выполнении поручений руководства; нарушение правил трудового распорядка)

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки и (или) доплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и др.).

В случае увольнения работника по собственному желанию, в связи с переходом па другую работу, с сокращением штата, с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, по состоянию здоровья и другим уважительным причинам, по представлению руководителя структурного подразделения, ему может быть выплачена премия, размер которой определяется, исходя из критериев и фактически отработанного времени в расчетном периоде.

2.4. КОРРЕКТИРУЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

2.4.1.В целях реализации гарантии, установленной ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» система оплаты труда в Университете предусматривает доплату в виде корректирующего коэффициента к должностному окладу (минимальному должностному окладу).

Применение корректирующего коэффициента к должностному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый должностной оклад.

Доплата в виде корректирующего коэффициента производится:

-для доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда;

-для не допущения уменьшения заработной платы работников выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных

учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4.2.Корректирующий коэффициент устанавливается:

- для руководителей структурных подразделений
- для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
- для должностей, медицинских и фармацевтических работников;
- для работников сферы научных исследований и разработок
- для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала
- для профессий рабочих
- для работников Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

2.4.3.Корректирующий коэффициент отменяется при доведении заработной платы до минимального размера оплаты труда посредством установления стимулирующего коэффициента и других выплат.

2.5.УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

2.5.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Должностной оклад ректора Университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.5.3.Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада ректора устанавливается приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

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

2.5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливается ректором Университета в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения.

2.5.7. Премирование ректора Университета устанавливается Минздравом России с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета

2.5.8. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минздравом России в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

2.5.9. Проректорам, главному бухгалтеру Университета выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения.

2.6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДОВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

2.6.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

2.6.2.Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной, учебно-методической, научно--исследовательской, организационно-методической, учебно-воспитательной работы. Объем учебной нагрузки работников из числа профессорско-преподавательского состава (в пределах должностного оклада) не может превышать 900 часов в учебном году.

2.6.3. Доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией включены в должностной оклад.

Зарплата ППС состоит из двух частей – базового оклада (гарантированной), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов работников ППС приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Конкретный размер должностного оклада ППС приведен в Приложении №1 настоящему Положению.

2.6.4. В Университете предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.6.5. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор), занятие должностей (доцент, профессор), выполнение лечебной работы.

2.6.6. 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.

2.6.7. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6.8. По итогам учебного года производится оценка эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, на основании которой, в зависимости от категории, устанавливаются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения в соответствии с Положением об эффективном контракте (приложение №10 к настоящему Положению)

Условия осуществления выплат стимулирующего характера, их размер и сроки (за исключением премирования) конкретизируются в трудовых договорах, заключаемых работником и ректором университета.

2.6.9. Размеры оплаты за один час устанавливается ректором Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

2.7.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

2.7.2. В Университете предусмотрено установление повышающих коэффициентов:

-повышающий коэффициент по занимаемой должности;

-персональный повышающий коэффициент.

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

Применение повышающих коэффициентов к занимаемой должности не образует новый оклад.

2.7.3. Размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности руководителей структурных подразделений приведены в Приложении №2.

2.7.4. Применение повышающего персонального коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат.

2.7.5. 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 персонального повышающего коэффициента - до 5.0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректор Университета персонально в отношении конкретного работника.

2.7.6. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.2 настоящего Положения.

2.7.7. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктами 2.3. настоящего Положения.

2.8.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

2.8.1. 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. № 217и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

2.8.2. В Университете предусмотрено установление повышающих коэффициентов 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 стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8.3. Конкретный размер должностного оклада и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу в размерах согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

2.8.4. 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 персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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.

2.8.5. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.2 настоящего Положения.

2.8.6. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктами 2.3 настоящего Положения.

2.9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.9.1. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников структурных подразделений высших учебных медицинских учреждений 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».

2.9.2. В Университете 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 иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.9.3. Конкретный размер должностного оклада и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается должностям медицинских и фармацевтических работников в размерах согласно Приложению № 4 Положения.

2.9.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинским и фармацевтическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.9.6. С учетом условий труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.9.7.Медицинским и фармацевтическим работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

2.10.1. Размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок учреждения 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»

2.10.2. В Университете предусматривается установление работникам сферы научных исследований и разработок 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 иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.10.3. Конкретный размер должностного оклада и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается должностям сферы научных исследований и разработок учреждения в соответствии с Приложением № 5 к Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.0.

2.10.4. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2. настоящего Положения.

2.10.5. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

(за исключением работников, указанных в пунктах 2.6-2.10.)

2.11.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением указанных в пункте 2.5.- 2.9.), 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».

2.11.2. В Университете предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

-повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом внутри должностного категорирования и стажа работы;

-персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

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

2.11.3. Конкретный размер должностного оклада и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в размерах, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 персонального повышающего коэффициента - до 3.0.

2.11.4.С учетом условий труда специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.11.5. Работникам занимающих должности специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

2.12.1. Размеры окладов рабочих Университета 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»

2.12.2. В Университете предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

-повышающего коэффициента к окладу с учетом квалификационного уровня;

-персонального повышающего коэффициента.

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

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 иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.12.3. Конкретный размер должностного оклада и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в размерах, согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

2.12.4.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных 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.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

2.12.5.С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.12.6. Работникам занимающих должности рабочих выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА ФГБОУ ВО ДГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ

2.13.1. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

Размеры должностных окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России (далее педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Колледжа) включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Конкретный размер должностного оклада педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Колледжа приведен в Приложении №8 к настоящему Положению.

В Университете предусмотрено установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается ректором Университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Колледжа 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.

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

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням приведены в Приложении №8 к настоящему Положению

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается - до 3,0.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

- За педагогический стаж от 3 до 5 лет коэффициент в размере 0,05 (5%) от минимального оклада;

- За педагогический стаж от 5 до 10 лет коэффициент в размере 0,1 (10%) от минимального оклада.
- За педагогический стаж от 10 до 20 лет коэффициент в размере 0,15 (15%) от минимального оклада;
- За педагогический стаж свыше 20 лет коэффициент в размере 0,2 (20%) от минимального оклада.

Конкретный размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет приведен в Приложении №8 к настоящему Положению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию устанавливаются:

при наличии высшего образования -0,2;

при наличии высшей квалификационной категории –0,2;

при наличии первой квалификационной категории –0,1;

при наличии второй квалификационной категории –0,05.

Дополнительно, по решению ректора Университета по представлению Директора Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам Колледжа, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических, экономических, медицинских наук, при условии выполнения работниками трудовой деятельности по соответствующему направлению, Почетное звание «Отличник РФ», Почетное звание «Отличник РД».

В Университете, предусмотрена почасовая оплата преподавательской работы.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется:

— при оплате педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, а также за счет вакантных педагогических часов;

— при оплате педагогической работы специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;

С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Колледжа выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.13.2. Условия оплаты труда работников Медицинского колледжа, занимающих должности служащих (за исключением работников,

указанных в пункте 2.13.1настоящего Положения) и должности административно-хозяйственного персонала.

Условия и порядок оплаты труда работников Медицинского колледжа занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.13.1 настоящего Положения) осуществляется в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения, с учетом дополнений настоящего пункта.

В Университете предусмотрено установление работникам Медицинского колледжа занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.13.1настоящего Положения), повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

-главный;

-ведущий;

-1-категория;

-2-категория;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается ректором Университета 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.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Медицинского колледжа устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается - до 3,0.

Условия и порядок оплаты труда работников Медицинского колледжа занимающих должности административно-хозяйственного персонала осуществляется в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения, с учетом дополнений настоящего пункта.

Конкретный размер должностного оклада работников Медицинского колледжа занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.13.1 настоящего Положения) и должности работников административно-хозяйственного персонала приведен в Приложении №8 к настоящему Положению.

2.13.4. Условия оплаты труда директора Медицинского колледжа и его заместителей.

Должность директора Медицинского колледжа относится к третьему квалификационному уровню ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования должности руководителей структурного подразделения в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

Условия и порядок оплаты труда директора Медицинского колледжа и его заместителей осуществляется в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения, с учетом дополнений настоящего пункта.

Должностной оклад директор Медицинского колледжа определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Приложением №8 настоящего Положения

Размеры окладов заместителей директора Медицинского колледжа устанавливаются на 20% ниже оклада директора Медицинского колледжа.

С учетом условий труда директору Медицинского колледжа и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

Директору Медицинского колледжа и его заместителям выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными пунктом 2.3. настоящего Положения.

3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1.Порядок предоставления материальной помощи

3.1.1. В целях социальной защиты работников им может оказываться материальная помощь.

3.1.2. В Университете могут выплачиваться следующие виды материальной помощи:

а) при рождении ребенка (усыновлении) выплачивается одному из родителей. В сумму материальной помощи не включается единовременное пособие, выплачиваемое при рождении (усыновлении / удочерении) ребенка за счет средств государственного социального страхования.

б) в случае смерти родственника работника (смерти (гибели) супруги (супруга), отца (матери) супруги (супруга), близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей и детей, дедушки, бабушки и внуков), полнородных и неполнородных (имеющими общих отца или мать) братьев и сестер) в размере 5000руб;

в) в случае смерти работника (выплачивается родственнику работника);

г) иных случаях:

- при наступлении тяжелого заболевания работника (стационарное лечение не менее одного месяца, хирургическая операция);
- при наступлении в отношении работника несчастного случая;
- при хищении и/или ином (пожар, затопление и пр.) повреждении или уничтожении имущества работника (факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами);
- на дорогостоящее лечение и приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования;
- материальная помощь на отдельные социальные нужды при подтверждении соответствующими документами

3.1.3. Материальная помощь назначается приказом ректора на основании личного заявления работника.

3.1.5. Выплата материальной помощи может осуществляться посредством перечисления денежных средств на лицевые счета банковских карт или наличными денежными средствами через кассу Университета.

3.2. Начисление и выплата заработной платы

3.2.1. Подразделением, ответственным за начисление и выплату заработной платы и других выплат, является бухгалтерия Университета

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в бухгалтерию Университета об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.2.2. Заработная плата выплачивается в российских рублях.

3.2.3. Выплата заработной платы работнику производится не позднее 23-го числа оплачиваемого месяца и 8-го числа месяца, следующего за оплачиваемым. При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня. Выдача заработной платы производится путем перевода денежных средств в кредитную организацию либо в кассе Университета.

Форма расчетного листка утверждена приказом ректора с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Расчетный листок содержит сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок за отработанный месяц выдается в следующем порядке:

-работнику лично в руки при подтверждении личности (предъявлении документа, удостоверяющего личность, работник расписывается в реестре выданных расчетных листков;

-лицу действующему на основании доверенности, в расчетном отделе доверенное лицо расписывается в реестре выданных расчетных листков;

3.2.4. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных настоящим пунктом Университет вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы

- при отбывании исправительных работ,
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Заработная плата не полученная в кассе Университета в течение 5-ти рабочих дней депонируется. Депонент можно получить наличными в кассе Университета либо безналичным перечислением на расчетный счет по письменному заявлению работника.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (письменное заявление, документ подтверждающий родство и свидетельство о смерти работника).

3.2.5. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется

за все дни работы по графику, установленному в Университете. В этом случае по основному месту работы и совместительству в табеле учета рабочего времени проставляется буква «К» (командировка), за работником сохраняется средний заработок.

3.2.6. Расчет отпускных регламентирован статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922.

Средний заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется по специальным правилам, которые предполагают определение среднего дневного заработка. Для этого заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих началу отпуска, делится на 12 (количество месяцев) и 29,3 (среднемесячное количество дней). Затем средний дневной заработок умножается на количество дней отпуска.

Средний заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, также исчисляется на основе среднедневного заработка, но это заработок за рабочий день. Исчисляется он путем деления заработной платы за 12 календарных месяцев на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Особенности порядка исчисления среднего заработка определены положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

3.2.7.Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

3.2.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.3 Нормирование труда

3.3.1. Нормирование труда – это определение необходимых затрат труда (или времени) на выполнение определенной работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками или бригадами и установление норм труда.

3.3.2. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Университетом с учетом мнения представительного органа работников.

3.3.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.3.4. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в неделю.

3.3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

-для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

3.3.7. Для работников, по условиям работы которых не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.3.8. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда Университет несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.3.9. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.

Согласовано:

И.о. проректора по Э и АР	_____ С.Б. Идрисова
Главный бухгалтер	_____ Г.М. Алиев
Зам. начальника ПЭО	_____Л. Е. Зыкина
Начальник управления по кадрам	_____Н.В. Обухова
Юрист	_____ М.М. Раджабова
И.о. председателя объединенного профсоюзного комитета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России	_____Х. Тайгибов

Приложение №9
к положению об оплате труда и
премированию работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

И.о. ректора Университета
проф. В.Ю. Ханалиеву

_____
полное наименование подразделения

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА
«___»_____ 20___

В соответствии с Положением «Об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России» прошу Вас установить стимулирующую (компенсационную) выплату,_____
_____
_____
(должность, наименование подразделения, Ф.И.О.)
с «___»_____ 20
за_____
_____
_____
_____
(перечень надбавок и доплат указан в Положении)
в размере_____
(заполняется в планово-экономическом отделе
из средств _____.
(заполняется в планово-экономическом отделе

Руководитель структурного подразделения _____ _____
подпись *Ф.И.О.*

Визы согласования:
_____ _____ _____
(проректор по направлению) *подпись* *Ф.И.О.*

Проректор по Э и АР _____ _____
подпись *Ф.И.О.*
Зам. начальника ПЭО _____ _____
подпись *Ф.И.О.*
Начальник юридического отдела _____ _____
подпись *Ф.И.О.*
С размером выплаты ознакомлен и согласен
_____
(*подпись работника, кому назначается надбавка)*

Приложение №10
к Положению
об оплате труда и премировании работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России приказ

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте (далее — Положение) устанавливает показатели эффективности деятельности сотрудников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, порядок перехода на эффективный контракт и оформления трудовых отношений с работниками ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России (далее - Университет).

1.2. Настоящее Положение вводится с целью совершенствования системы выплат стимулирующего характера путем увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей эффективности деятельности работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательном Российской Федерации, в том числе:

– Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583"О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"

– Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

– Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта"

2. Эффективный контракт.

2.1. **Эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. **Под показателем эффективности деятельности работника** (приложение 1-оценочнный лист работника) понимается обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника.

2.3. **Стимулирующая выплата** - выплата, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4. **Экспертная комиссия** - Комиссия, отвечающая за контроль достижения

показателей эффективного контракта для установления стимулирующих выплат.

3. Оценка эффективности деятельности работника

3.1. Для анализа отчетов и оценки эффективности деятельности работников создается Экспертная комиссия (далее - Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом ректора Университета. В состав Комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации Университета

3.2. Комиссия выполняет следующие функции:

- подготовка предложений по корректировке показателей эффективности деятельности работников, их значений;
- разрешение спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности работников;
- организация и координация деятельности, ориентированной на разработку методик и инструментария анализа эффективности деятельности работников;
- подготовка статистической и аналитической информации о результатах - оценки эффективности деятельности работников.

3.3. Эффективность деятельности работника оценивается в баллах.

3.4. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником, по всем показателям эффективности деятельности.

3.5. Оценка эффективности деятельности работника производится за отчетный период, который может быть равный кварталу, полугодию либо одному календарному году.

3.6. Работник, претендующий на стимулирующую выплату, должен заполнить отчет о результатах деятельности (далее - отчет) Приложение №2 к настоящему Положению с приложением копий подтверждающих документов в сроки, установленные настоящим Положением.

3.7. В случае отсутствия у работника на момент заполнения отчета документов, подтверждающих результаты его работы, указанные результаты работы могут быть включены им в отчет в более поздние сроки. После заполнения отчетов работниками кафедры, заведующий кафедрой производит их проверку, корректировку и формирует сводный отчет работников по кафедре.

Стимулирующие выплаты за отчетный период могут быть установлены только тем работникам, которые вовремя сдали отчет заведующему кафедрой. Заведующие кафедрами сдают отчеты работников (в том числе собственные отчеты) секретарю Экспертной комиссии ежеквартально до 5 числа, месяца следующего за отчетным периодом. Выплаты по показателям производятся не более 1 раза за каждый показатель.

3.8. В случае если работник состоит в штате не кафедры, а иного структурного подразделения, то порядок составления и предоставления отчета для указанного работника идентичен порядку, указанному в настоящем разделе.

3.9. Работники несут ответственность за достоверность информации, предоставляемой в отчете.

3.10. Экспертная комиссия, осуществляющая проверку отчетов, имеет право запрашивать у работников информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

3.11. В случае отказа работника в представлении запрашиваемой информации информация, предоставленная в отчете работника, признается недостоверной.

3.12. Деятельность, в отношении которой работник в своем отчете предоставил недостоверную информацию, не учитывается при подсчете баллов.

3.13. Комиссия при подсчете баллов, набранных работниками по всем показателям эффективности деятельности, для исключения выплат за одни и те же показатели, учитывает сведения, представленные структурным подразделением Университета, отвечающим за организацию учебно-методической, научно-исследовательской, лечебной, воспитательной работы. Сведения включают в себя персональные стимулирующие выплаты работникам, устанавливаемым им в рамках проектов и программ, предусматривающим выплаты стимулирующего характера за те же виды работ.

3.14. Комиссия по итогам анализа сводных отчетов утверждает результаты эффективности деятельности работников в срок, утвержденный председателем экспертной комиссии, в зависимости от количества поступивших заявок и наличия, соответствующих документов, подтверждающих выполнения показателей. При возникновении разногласий по оценке эффективности деятельности работника(ов) на заседание Комиссии могут приглашаться представители кафедр, факультетов или иных структурных подразделений, по отчетам работников которых возникли разногласия.

3.15. Работник, сдавший отчет, имеет право обратиться за разъяснениями в Комиссию.

3.16. Уточненные (итоговые) результаты эффективности деятельности работников в разрезе структурных подразделений предоставляются Комиссией до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.17. Результаты эффективности деятельности работников могут учитываться при:

• проведении конкурсного избрания на должности профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников;

• принятии решений о материальном стимулировании и(или) нематериальном поощрении или применении мер дисциплинарного взыскания;

3.18. Стимулирующие выплаты не могут быть выплачены более чем один раз за один и тот же показатель.

4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности выплачиваются с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета;

прозрачность - правила вознаграждения должны быть понятны и доступны каждому работнику:

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

4.2. Размер стимулирующей выплаты работнику по результатам оценки эффективности его деятельности за отчетный период рассчитывается, как сумма произведений результата эффективности деятельности работника на стоимость одного

балла по каждому показателю.

4.3. Минимальная стоимость одного балла в рублях (размера премиальных/стимулирующих выплат) утверждается приказом ректора Университета на основании представления протокола экспертной Комиссии по эффективному контракту, в соответствии с имеющимся финансированием, ежеквартально.

4.4. После утверждения ректором уточненных (итоговых) результатов эффективности деятельности работников за отчетный год минимальная стоимость одного балла может быть увеличена приказом ректора при наличии финансовых возможностей.

4.5. Стоимость одного балла для всех квалификационных уровней должностей профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, одинакова.

4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период производит планово-экономический отдел на основании результатов Экспертной комиссии представленной до завершения отчетного периода. Подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат работникам осуществляет Управление по кадрам.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период выплачиваются единовременно на основании приказа о назначении выплаты в текущем месяце. Выплата может осуществляться, как с авансом или заработной платой, так и отдельной выплатой.

5. Оформление трудовых отношений при переходе на эффективный контракт

5.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (трудового договора), в котором конкретизированы его должностные обязанности, размер и условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки

5.2. Сотруднику, работающему не на полной ставке, при заключении эффективного контракта показатели эффективности и (или) их значения устанавливаются, в соответствии с дополнительным соглашением и не зависят от занимаемой ставки и размера заработной платы.

5.3. Эффективный контракт или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются с работником, для которого занимаемая должность в Университете является основным местом работы или работой на условиях совместительства.

5.4. Эффективный контракт заключается с работником при приеме на работу в Университет. Заключению эффективного контракта на замещение должности педагогических работников отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению эффективного контракта на замещение должности заведующего кафедрой и декана предшествуют выборы.

5.5. Переход на эффективный контракт с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.6. До заключения дополнительного соглашения, работодатель уведомляет

работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до даты введения указанных изменений. Работник расписывается в получении уведомления, проставив собственноручную подпись, дату ознакомления с документом, выразив согласие/несогласие на продолжение трудовой деятельности в новых условиях. В случае отказа работника от подписания уведомления составляется соответствующий акт.

5.7. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в Университете в новых условиях (на условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода имеющиеся в Университете вакантные должности, соответствующие квалификации работника, нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

5.8. С работником, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности на условиях эффективного контракта и от предлагаемых вакантных должностей, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Приложение 1

к Положению об эффективном контракте

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	(предельное количество баллов)*
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Научная работа			
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	1. За авторство научно-методических разработок (за каждую);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	2. Издание монографии (за каждую);	1 раз в год	20
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	3. Руководство научно-исслед. деятельностью студентов (статьи, подготовка докладов и тд.); международный/всероссийский/региональный/внутривузовский уровни (за выполнение показателя).	1 раз в год	10/5/3/2
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	4. Руководитель СНК;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	5. Получение патента по результатам деятельности;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	6. Рационализаторские предложения (за выполнение показателя);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	7. Оппонирование и рецензирование диссертации (кандидатской и докторской);	За каждую	10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	8. Рецензирование монографии (за каждую);	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	9. Доклад на межд-й/всеросс-й конференции (за каждый);	1 раз в год	10/5

Стимулирующие выплаты **Научная работа**	10. Доклад на пленарном заседании межд-й/всеросс-й конференции (за каждый);	1 раз в год	15/10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	11. Защита докторскойдиссертации консультанту Диссертанту - сотруднику ДГМУ;		50 100
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	12. Защита кандидатской диссертации (руководителю диссертанту - сотруднику ДГМУ);	1 раз в год	10 50
	13. Получение ученого звания доцента профессора почетного звания в области науки республиканского уровня почетного звания в области науки федерального уровня		5 10 15 25
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	14. Руководство аспирантами: за 1 аспиранта;	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	15. Подготовка и проведение научных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДГМУ: конференция: - организатор; - ответственный исполнитель круглый стол: организатор – - ответственный исполнитель	1 раз в год	20 10 10 5
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	16. Получение гранта: научному руководителю и исполнителю (если заявка подана от ДГМУ)	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	17. Подача заявки на конкурс грантов (если заявка подана от ДГМУ)	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	18. Опубликование статьи в рейтинговых журналах (с импакт фактором< 0.3 - первым трем авторам, - соавторам **ВАК** – первым трем авторам - соавторам **Scopus**– первым трем авторам - соавторам **WoS** – первым трем авторам - соавторам	1 раз в год	10 5 15 10 25 15 25 20

Стимулирующие выплаты **Научная работа**	19. Опубликование тезисов и статей в сборниках междунар./всеросс./регион.конфер. – автору, - соавтору; За выполнение показателя	1 раз в год	5/3/1 0,5
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	20. Подача заявки на выполнение гос. задания (за каждую);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	21. Получение гранта;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты **Научная работа**	22. Выполнение х/д работ с финансированием от 100 тысяч рублей; за каждые последующие 100 тыс +	1 раз в год	10 5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **Учебная работа**			
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	1. **Опубликованные учебные издания:** учебники, другие учебные издания первые три автора	1 раз в год	 40 25 5
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	2. **Участие в разработке:** Основной профессиональной образовательной программы **(**ОПОП) рабочей программы дисциплины (РПД) рабочей программы практики (РПП) фонда оценочных средств (ФОС) Программы размещены на официальной странице сайта	1 раз в год	 20 10 10 5
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	3. **Создание электронного образовательного ресурса**(электронных курсов лекций/электронных учебников/электронных учебных пособий в соответствии с требованиями к ЭОР)	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты **Учебная**	4. **Создание открытого онлайн-курса, размещенного на всероссийских платформах**	1 раз в год	40

работа			
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**5. Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т.ч. призеров:** Внутривузовских Региональных Всероссийских международных	1 раз в год	4(+2 за призера) 6(+4 за призера) 8(+10 за призера) 10(+15 за призера)
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**6. Организация студенческих олимпиад, конкурсов, выставок:** Внутривузовских Региональных Всероссийских международных	1 раз в год	10 20 30 40
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**7. Участие в конкурсе педагогического мастерства внутривузовского/ межвузовского**	1 раз в год	5/10
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**8. Членство (выбор одной категории):** - Ученый совет - Центральный координационный методический совет Ученый совет факультета	1 раз в год	10 8 5
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**9. Повышение квалификации:** в зарубежных научных и учебных центрах в центральных, научных и учебных центрах в ДГМУ	1 раз в год	 5 3 2
Стимулирующие выплаты **Учебная работа**	**10. Получение почетного звания в области образования** федерального уровня республиканского уровня		 25 15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Лечебная работа			
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	1. Участие в лечении больных в рамках ВМП;	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты	2. Участие в реализации Федеральных целевых программ,	1 раз в год	3

Лечебная работа	- Республиканских целевых программ;		2
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	3. Выезды в города и районы (лечебно-консультативная деятельность);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	4. Повышение квалификации сотрудников кафедры в ведущих российских центрах и (или) зарубежных центрах: российские - очно/дистанционно, международные - очно/дистанционно;	1 раз в год	5/2 10/3
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	5.Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации);	1 раз в год	5 (за каждый акт внедрения)
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	6. Рецензирование историй болезни (не менее 15 в год);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	7. Разборы летальных случаев (3 и более);	1 раз в год	3
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	8. Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	9. Членство в работе республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций, доклад на заседании республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций;	1 раз в год	1 3
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	10. Главный внештатный специалист РД, СКФО.	1 раз в год	20
Стимулирующие выплаты **Лечебная работа**	11. Получение почетного звания за заслуги в области здравоохранения федерального уровня республиканского уровня		25 15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **Воспитательная работа**			
Стимулирующие выплаты **Воспитательн**	1. Руководство обучающимися - победителями, призерами, участникамиконференций (семинаров,		

ая работа	круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности международных всероссийских республиканских		10 5 3
	2. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках международных всероссийских республиканских внутривузовских		40 30 20 10
	3. Руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т.п.)		20
	4. Разработка рабочей программы воспитания		10

Приложение № 2
к Положению об эффективном контракте

Отчет о результатах деятельности.

Факультет_____
Кафедра_____
ФИО работника_____
Должность работника_____

№ п/п	Показатели	Примечание	Значение Показателя (баллов)
1	2	3	4
Научная работа			
1.	За авторство научно-методических разработок;	выходные данные научно-методических разработок	
2.	Издание монографии;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3.	Руководство научно-исслед. деятельностью студентов (статьи, подготовка докладов и тд.);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	

4.	Руководитель СНК;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5.	Получение патента по результатам деятельности;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6.	Рационализаторские предложения;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
7.	Оппонирование и рецензирование диссертации (кандидатской и докторской);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8.	Рецензирование монографии;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9.	Доклад на Межд-й/Всерос-й конференции	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
10.	Доклад на пленарном заседании конференции;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
11.	Защита док-й диссертации (консультанту и докторанту-сотруднику ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
12.	Защита кандидатской диссертации (руководителю и аспиранту - сотруднику ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
13	Получение ученого звания доцента, профессора, почетных званий в области науки профессора		
14.	Руководство аспирантами: на 1 аспира	Копии документов подтверждающие выполнение показателей;	
15.	Подготовка и проведение научных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДГМУ: конференция, круглый стол	реквизиты документа, наименование мероприятий, дата проведения	
16.	Получение гранта научному руководителю и исполнителю (если заявка подана от ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
17.	Подача заявки на конкурс грантов (если заявка подана от вуза);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
18.	Опубликование статьи в рейтинговых журналах с импакт фактором< 0.3 , ВАК, Scopus, WoS,	распечатка с сайта научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	
19.	Опубликование тезисов и статей в сборниках междунар./всеросс./регион.конфер.;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
20.	Подача заявки на выполнение гос.задания;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	

21.	Получение гранта	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
22.	Выполнение х/д работ с финансированием от 100 тысяч рублей;	реквизиты договоров	
Учебная работа			
1.	Опубликованные учебные издания: учебники, другие учебные издания	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
2.	Участие в разработке: основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), рабочей программы дисциплины (РПД), рабочей программы практики	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3.	Создание электронного образовательного ресурса утвержденного в положении:	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
4.	Создание открытого онлайн-курса, размещенного на всероссийских платформах	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5.	Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т.ч. призеров: внутривузовских, региональных, всероссийских международных	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6.	Организация студенческих олимпиад, конкурсов, выставок:в нутривузовских, региональных, всероссийских, международных	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
7.	Участие в конкурсе педагогического мастерства внутривузовского/ межвузовского	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8.	Членство (выбор одной категории):Ученый совет, Центральный координационный методический совет	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9.	Повышение квалификации: в зарубежных научных и учебных центрах, в центральных, научных и учебных центрах	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
Лечебная работа			
1.	Участие в лечении больных в рамках ВМП;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
2	Участие в реализации Федеральных целевых программ, республиканских целевых программ;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3	Выезды в города и районы (лечебно-консультативная деятельность);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	

4	Повышение квалификации сотрудников кафедры в ведущих российских центрах и (или)	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5	Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6	Рецензирование историй болезни;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
7	Разборы летальных случаев;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8	Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9	Членство в работе республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций, доклад на	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
10	Главный внештатный специалист РД, СКФО.	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
11	Получение почетного звания за заслуги в области здравоохранения федерального уровня республиканского уровня	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
	Воспитательная работа		
	1. Руководство обучающимися - победителями, призерами, участникамиконференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
	2. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
	3. Руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
	4. Разработка рабочей программы воспитания	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	

Заполняется для заведующего кафедрой

№ п/	Показатели	Примечание	
1	2	3	4
1.	Наличие разработанных и утвержденных образовательных программ по всем направлениям подготовки, реализуемым кафедрой, с обязательным представлением для размещения на официальном сайте	указывается значение показателя	

2.	Удельный объем выполняемых на кафедре НИОКР, оказание услуг, проектов и программ, грантов и т.д. в соответствии с плановым заданием	реквизиты договоров, служебная записка заведующего кафедрой с согласующей визой УНИР	

Работник _____

Заведующий кафедрой _____

Согласовано:

Декан факультета_____