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 №6 от «26» 01 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о ректора ФГБОУ ВО
ДГМУ Минздрава России
№ 44 от «10» 02 2022г.

В.Ю. Ханалиев
подпись

ПОЛОЖЕНИЕ

_____ N _____

Об оплате труда и премировании работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Махачкала

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. 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»

1.2. 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 стимулирующего характера.

1.3. 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.

1.4. 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.

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

1.6. 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.

1.7. 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).

1.8. 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.

1.9. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный 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.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. 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 (размер коэффициента 1,6);

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на теоретических кафедрах – 100 % от минимального оклада (размер коэффициента 1);

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на клинических кафедрах – 120 % от минимального оклада (размер коэффициента 1,2);

- за кураторство – 50 % от минимального оклада (размер коэффициента 0,5);

- за кураторство для работников Медицинского колледжа – 5000 рублей;

- за председательство в цикловых комиссиях Медицинского колледжа – 15% от минимального оклада (размер коэффициента 0,15);

- за заведование учебной частью – 10 % от минимального оклада (размер коэффициента 0,1). Конкретный размер.

Расчет компенсационной доплаты за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (или при совмещении должностей) профессорско-преподавательскому составу устанавливается в соответствии с приложением № 11, пропорционально отработанному времени.

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 правовым 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 - коэффициент в размере 0,1 (10%);
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - коэффициент в размере 0.15 (15%);
при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - коэффициент в размере 0,2 (20%);
при выслуге лет свыше 20 лет - коэффициент в размере 0,25 (25%).

Размер стимулирующих выплат, указанных в настоящем пункте, устанавливается в абсолютном значении к 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-преподавательского 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.

Размеры должностных окладов педагогических работников 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 Медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России (далее педагогических работников) 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 Колледжа приведен в Приложении №8 к настоящему Положению.

В Университете предусмотрено установление педагогическим работникам Колледжа повышающих коэффициентов к окладам:

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

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 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 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 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 Колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, согласно приложению №8.

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

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 Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам (с почасовой оплатой труда) 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 согласно Приложению №8:

Педагогическим работникам 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), должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Условия и порядок оплаты труда работников Медицинского колледжа занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.13.1 настоящего Положения) должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала 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 2.13.1 настоящего Положения) должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - коэффициент в размере 0,1 (10%) от минимального оклада;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - коэффициент в размере 0.15 (15%) от минимального оклада;
- при выслуге лег от 15 лет до 20 лет - коэффициент в размере 0,2 (20%) от минимального оклада;
- при выслуге лет свыше 20 лет - коэффициент в размере 0,25 (25%) от минимального оклада.

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 и учебно-вспомогательного 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), должности административно-хозяйственного и

учебно-вспомогательного 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

Начальник юридического отдела _____ Багандов Б.М.

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.

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

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

22.02 2023г. N 22-К

Махачкала

О внесении изменений в локальный нормативный акт.

На основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России от 22.02.2023г. протокол № 7 приказываю:

Внести в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, утвержденное Приказом от 10 февраля 2022г. N 26-К, следующие изменения:

1.1. Подпункт 2.3.6. дополнить абзацем следующего содержания:

Выплаты премиального характера по итогам работы производится с учетом показателей оценки эффективности работы работников Университета, а именно:

Степень выполнения работы:

- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- выполнение дополнительных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Университета;

Профессиональный: показатели определяются исходя из конкретных трудовых функций (должностных обязанностей) непосредственным руководителем соответствующего структурного подразделения;

Персональный:

- рабочая этика, стиль общения, способность к адекватной самооценке, высокая культура труда на рабочем месте;
- соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие прогулов, опозданий и т.п.). соблюдение требований локальных нормативных актов Университета;
- наличие/отсутствие листков нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы;
- продолжительность непрерывного трудового стажа в Университете.

Показатели оценки эффективности оформляются согласно Приложения 9.1., к настоящему Положению.

1.2. Пункт 2.3.7. изложить в следующей редакции:

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 и/или руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления выплаты конкретному работнику или группы работников Университета с указанием размера.

Служебная записка в целях установления стимулирующей премиальной выплаты по итогам работы формируется в произвольной форме непосредственным руководителем структурного подразделения с приложением, показателей эффективности работы работника структурного подразделения (Приложение №9.1. к настоящему Положению)

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

1.3. Абзац 1 подпункта 2.3.8. слова «нарушение правил трудового распорядка)» заменить следующим: «нарушение правил внутреннего трудового распорядка; при наличии дисциплинарного взыскания: замечания; выговора».

1.4. подпункт 2.3.8. дополнить абзацем 4 следующего содержания:

Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном (расчетном) периоде (месяц/квартал/полугодие/год), в котором было наложено дисциплинарное взыскание. Руководителем соответствующего структурного подразделения в обязательном порядке в Приложение 9.1. указывается о наличии дисциплинарного взыскания с указанием оснований и даты привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, в том числе и в связи с временной нетрудоспособностью (более двух недель), премия может выплачивается как в полном объеме, так и пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

1.5. Пункт 2.9 дополнить подпунктами 2.9.8. и 2.9.9. следующего содержания:

2.9.8. Медицинским и фармацевтическим работникам структурного подразделения Университета Учебно-медицинский центр ДГМУ (работники получающие заработную плату за счет средств обязательного медицинского страхования) предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, повышающих коэффициентов к окладам, надбавок к должностным окладам, стимулирующих и компенсационных выплат.

Конкретный размер должностного оклада и повышающих коэффициентов (надбавок) к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников структурного подразделения Университета Учебно-медицинский центр ДГМУ устанавливаются в размерах согласно Приложению № 4.1. настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда медицинских и фармацевтических работников структурного подразделения Университета Учебно-медицинский центр ДГМУ (далее Комиссия), созданной приказом ректора Университета.

При установлении повышающих коэффициентов (надбавок) к окладу (должностному окладу), стимулирующих и компенсационных выплат, в том числе необходимо руководствоваться и Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан»

2.9.9. С целью поощрения, медицинские и фармацевтические работники структурного подразделения Университета Учебно-медицинский центр ДГМУ, за общие результаты труда, могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

2.9.9.1. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

2.9.9.2.При премировании по итогам работы учитываются:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

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

- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учебно-медицинский центр ДГМУ;

- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

2.9.9.3.Премия по итогам работы устанавливается с учетом следующих критериев, оцениваемых в баллах:

- отсутствие жалоб пациента – 5 баллов

- отсутствие штрафов со стороны страховой компании при проверке карты пациента – 5 баллов

- выполнение плана по лечению – 10 баллов

- качественное и своевременное оказание медицинских услуг – 5 баллов

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплинированность – 5 баллов

- экономное и бережливое отношение к средствам и имуществу учреждения- 3 балла

- опрятный внешний вид – 3 балла

- обращаемость населения и востребованность работника – 15 баллов

- качественное, добросовестное выполнение поручений руководства, исполнительская дисциплина – 3 балла

Размер премиальной выплаты по итогам работы определяется как сумма баллов.

2. Руководителю пресс-службы обеспечить размещение настоящего приказа в соответствующем разделе на официальном сайте Университета.

И.о. ректора В.Ю. Ханалиев

Приложение № 9.1.
к Положению об оплате труда и премированию работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Показатели эффективности работы _____ за _____ 202__ года

№п/п	Вид надбавки	Оценка эффективности работы	Процент надбавки к заработной плате	Периодичность начисления	Фактическая оценка эффективности работы сотрудника
1	Степень выполнения работы	самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	_____%		все поставленные задачи были выполнены самостоятельно согласно срокам
		выполнение дополнительных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Университета			все поставленные задачи были выполнены самостоятельно согласно срокам
2	Профессиональный		_____%		
3	Персональный	рабочая этика, стиль общения, способность к адекватной самооценке, высокая культура труда на рабочем месте	_____%		этика, стиль общения в коллективе соблюдаются.
		соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие прогулов, опозданий и т.п.). соблюдение требований локальных нормативных актов Университета			трудовая дисциплина соблюдена, локальные нормативные акты Университета не нарушены
		наличие листков нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы			листки нетрудоспособности и отпуска без сохранения заработной платы не оформлялись
		продолжительность непрерывного трудового стажа в Университете			составляет_____ месяцев/лет др.
Надбавка за степень выполнения работы			_____%		
Надбавка за профессиональность			_____%		
Персональная надбавка			_____%		
Итого			_____%		

Раздел профессиональный заполняется исходя из должностных обязанностей и функций;
Настоящее приложение заполняется индивидуально на каждого работника.
Наличие дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей _____
_____

Руководитель структурного подразделения _____

Начальник управления по кадрам_____

Начальник УПО и ГЗ

Подпись Фамилия И.О.

И.о. заведующего канцелярией

Подпись Фамилия И.О.

Начальник управления по кадрам

Подпись Фамилия И.О.

И.о. начальника планово-экономического управления

Подпись Фамилия И.О.

И.о. главного бухгалтера

Подпись Фамилия И.О.

И.о. председателя первичной профсоюзной организации

ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Подпись Фамилия И.О.

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

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

6.09.2023 N 130-К.

Махачкала

Во исполнения решения Ученого совета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России протокол № 1 от 29 августа 2023 г. о внесении изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ МЗ РФ утвержденное приказом № 26 – К от 10.02.2022 г., раздел 2.13. «Порядок и условия оплаты труда работников медицинского колледжа ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Абзац 20 подпункта 2.13.1. дополнить следующим содержанием *« в соответствии с приложением № 8»*.
2. Внести изменения в приложение № 8 к Положению об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ МЗ РФ.
3. Устанавливать размер компенсационных выплат преподавателям Колледжа при совмещении должностей согласно Приложению № 8 с 1 сентября 2023 г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника и.о. ПЭУ С.Ю. Ахмедову.

Приложения на 2л.

И. о. ректора В. Ю. Ханалиев

И.о. начальника ПЭУ _____ *С.Ю. Ахмедова*

Главный бухгалтер _____ *З.М. Арипова*

Начальник ОС и ОТ _____ *Л.Е. Зыкина*

Начальник УПО и ГЗ _____ *М.М. Раджабова*

Начальник управления по кадрам _____ *Н.В. Обухова*

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

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

29. 08 , 2024г. N 115-К

Махачкала

О внесении изменений в локальные нормативные акты

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, в целях упорядочения назначаемых компенсационных доплат за выполнение дополнительной работы и на основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России от 29.08.2024г. протокол № 1 приказываю:

1. Внести следующие изменения в Положение об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации:

1.1. Изложить п. 2.2.4. в следующей редакции

«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 (далее дополнительная работа), работнику производится доплата:

Для целей настоящего пункта расчет и установление доплат производится в следующем порядке:

- в отношении должностей относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, административно-хозяйственному, административно-управленческому 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 – устанавливать доплату согласно расчета (минимальный оклад по совмещаемой должности)*(коэффициент по совмещаемой должности)+(минимальный оклад по совмещаемой должности).

При расчете размера компенсационной доплаты учитывать размер штатной единицы, по которой поручено выполнение дополнительной работы.

При выполнении дополнительной работы сроком более трех месяцев размер компенсационной доплаты может быть увеличен на 50% за выполнение дополнительной

работы по должности относящейся к категории специалист и на 100% за выполнение дополнительной работы по должности относящейся к категории руководитель (размер коэффициента 0,5 и 1 соответственно), на основании личного заявления работника;

- в отношении должностей, относящихся к должности заведующего кафедрой - 20 % от минимального (или должностного) оклада (размер коэффициента 0,2);

- в отношении должностей, относящихся к должности проректора и главного бухгалтера, директора института дополнительного профессионального образования, директора института электронного медицинского образования, советника при ректорате - 20 % от минимального (или должностного) оклада (размер коэффициента 0,2);

- за оказание образовательных услуг на иностранном языке (английский язык)- 160 % от минимального оклада (размер коэффициента 1,6);

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на теоретических кафедрах – 100 % от минимального оклада (размер коэффициента 1);

- за оказание образовательных услуг в англоязычных группах (с переводчиком) на клинических кафедрах – 120 % от минимального оклада (размер коэффициента 1,2);

- за кураторство – 50 % от минимального оклада (размер коэффициента 0,5);

- за кураторство для работников Медицинского колледжа – 5000 рублей;

- за председательство в цикловых комиссиях Медицинского колледжа – 15% от минимального оклада (размер коэффициента 0,15);

- за заведование учебной частью – 10 % от минимального оклада (размер коэффициента 0,1).

Расчет компенсационной доплаты за дополнительную работу в отношении должностей профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с приложением № 11, пропорционально отработанному времени.

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

1.2. Изложить п. 2.2.7 в нижеприведенной редакции:

«Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в Университете системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, 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.

1.3. Раздел 2.2. дополнить пунктом 2.2.8. следующего содержания: «2.2.8. Размер компенсационной доплаты учитывается при премировании работника в случае, если дополнительная работа выполняется (выполнялась) три и более месяцев, приходится на период времени за который выплачивается премия и источник финансирования выплаты премии соответствует источнику финансирования доплаты;

2. Управлению по кадрам, планово-экономическому управлению и бухгалтерии при оформлении соответствующих документов (прием заявлений от работников, оформлении дополнительных соглашений к трудовым договорам) и начислений заработной платы соблюдать требования настоящего приказа.

Ректор В.Ю. Ханалиев

Начальник планово-экономического управления

Подпись Фамилия И.О.

Начальник УПО и ГЗ

Подпись Фамилия И.О.

И.о. главный бухгалтер

Подпись Фамилия И.О.

Начальник управления по кадрам

Подпись Фамилия И.О.

И.о. заведующего канцелярией

Подпись Фамилия И.О.

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

(ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России)

ПРИКАЗ

30. 01. 2025г. 11-К

Махачкала

О внесении изменений в локальный нормативный акт

На основании решения ученого совета ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России от 24 января 2025 г. протокол №7 приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, принятого ученым советом 26.01.2022 г. протокол №6 (далее по тексту Положение), изложив Приложения №1 и №2 к Положению об эффективном контракте (Приложение №10 к Положению), в редакции приложенной к настоящему приказу.

1.2. В остальной части все условия Положения остаются действительными и неизменными.

2. Руководителю пресс-службы К.Н. Мурсаловой разместить настоящий приказ на официальном сайте Университета.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по лечебной работе М.А.Хамидова.

Ректор В.Ю. Ханалиев

Проректор по учебной работе и цифровой трансформации
_____ А.Г. Гусейнов
«___»_____ 20___г.

Проректор по лечебной работе
_____ М.А. Хамидов
«___»_____ 20___г.

Проректор по научной работе
_____ Н.Р.Моллаева
«___»_____ 20___г.

Проректор по общественным связям и
социально-воспитательной работе
_____ Р.Б.Курбанисмаилов
«___»_____ 20___г.

Начальник управления УПО и ГЗ
_____ М.М. Раджабова
«___»_____ 20___г.

Начальник
планово-экономического управления
_____ С.Б. Идрисова
«___»_____ 20___г.

И.о. главного бухгалтера
_____ З.М. Арипова
«___»_____ 20___г.

И.о. заведующего канцелярией
_____ С. Шахведедова
«29»__01__ 2025 г.

Начальник управления по кадрам
_____ Н.В. Обухова
«___»_____ 20___г

Приложение 1
к Положению об эффективном контракте

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

Выплаты по разделу учебно-методическая работа			
№ п/п	**Показатели эффективности**	**Предельное количество, баллов/периодичность**	**Рекомендуемые подтверждающие документы**
1	Опубликованные учебные издания	Учебники – 40 баллов Другие учебные издания – 25 баллов первым трем авторам; 5 баллов с четвертого автора и далее *(За выполнение показателя, независимо от количества изданий)*	Предоставить копии титульной и 2-й страниц учебного издания
2	Участие в разработке	1) Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) – 20 баллов 2) Программы Государственной итоговой аттестации (ГИА) – 15 баллов 3) Рабочей программы дисциплины (РПД) *(от 1 до 5 РПД - 10 баллов, при выполнении более 5 РПД плюс 2 балла за каждую последующую, для одного автора)* 4) Рабочей программы практики *(РПП) (от 1 до 5 РПП - 10 баллов, при выполнении более 5 РПП плюс 2 балла за каждую последующую, для одного автора)* 5) Фонда оценочных средств (ФОС) *(от 1 до 5 ФОС - 10 баллов, при выполнении более 5 ФОС плюс 2 балла за каждый последующий, для одного автора)*	Предоставить копии титульной и 2-й страниц
3	Подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т. ч. призеров	1) Внутривузовских - 4 (+2 за призера) 2) Межвузовских/Республиканских - 5 (+3 за призера) 3) Региональных - 6 (+4 за призера) 4) Всероссийских -8 (+10 за призера) 5) Международных -10 (+15 за призера) *(За выполнение каждого показателя, независимо от количества подготовленных студентов)*	Предоставить заверенный заведующим кафедрой список обучающихся, которых подготовил преподаватель, а также копию диплома призера при наличии
4	Организация/жюри олимпиад, конкурсов, выставок для обучающихся	1) Внутривузовских 10/5 баллов 2) Межвузовских/Республиканских – 15/8 баллов 3) Региональных 20/10 баллов 4) Всероссийских 30/15 баллов 5) Международных 40/20 баллов	Приложить копию положения об олимпиаде

		(За выполнение каждого показателя, независимо от количества мероприятий)	
5	Участие в конкурсе педагогического мастерства	внутривузовского - 5 баллов (+5 за призера) межвузовского – 10 баллов (+10 за призера) *(За выполнение каждого показателя, независимо от количества мероприятий)*	Копия подтверждающего документа
6	Членство	1) Ученый совет – 10 баллов 2) Центральный координационный методический совет – 8 баллов 3) Ученый совет факультета - 5 баллов 4) Конференция работников и обучающихся - 5 баллов *(выбор одной категории)*	Копия приказа о включении в состав
	Членство ГЭК	Председатель –8 баллов Член ГЭК -4 балла	Копия приказа о включении в состав
7	Повышение квалификации	1) в зарубежных научных и учебных центрах – 5 баллов 2) в центральных научных и учебных центрах – 3 балла 3) в научных и учебных центрах в ДГМУ – 2 балла *(За выполнение показателя, независимо от количества удостоверений)*	Копия подтверждающего документа
8	Создание электронного образовательного ресурса для самостоятельной работы обучающихся	электронных курсов лекций/ электронных учебников/ электронных учебных пособий в соответствии с требованиями к ЭОР -5 баллов *(За выполнение показателя, независимо от количества)*	Скан-копия подтверждающего документа с датой создания курса за текущий год
9	Создание открытого онлайн-курса	Размещенного на всероссийских платформах – 20 баллов *(За выполнение каждого показателя)*	Скан-копия подтверждающего документа с датой создания курса за текущий год
10	Получение почетного звания в области образования	1) федерального уровня – 25 баллов 2) республиканского уровня – 15 баллов *(За выполнение показателя, независимо от количества званий)*	Копия подтверждающего документа

Выплаты по разделу научная работа			
№ п/п	**Показатели эффективности**	**Предельное количество, баллов/периодичность**	**Рекомендуемые подтверждающие документы**
1	Публикация с номером ISBN: Монографии Научные сборники Рецензирование монографии	Международное, центральное издание - 20 баллов; Местное, рецензируемое издание - 10 баллов Организатору/ответственному секретарю - 10 баллов 5 баллов *(За каждый показатель)*	Экземпляр монографии в электронном виде и (или) бумажном виде Копия рецензии и титульного листа монографии
2	Публикация статей в журналах, входящих в перечень ВАК и международные базы цитирования (МБЦ)	Web of Science - 25 баллов Scopus - 25 баллов RSCI - 20 баллов ВАК - 15 баллов *(За каждый показатель)*	Копии публикаций /ссылка на интернет-ресурс /скриншот страницы сайта
3	Публикация статей в изданиях РИНЦ (включая журнал «Экологическая медицина» ДГМУ)	3 балла *(За выполнение показателя, независимо от количества публикаций)*	Копии публикаций /ссылка на официальный интернет-ресурс /скриншот страницы сайта и ссылка на публикацию/копии публикаций в РИНЦ
4	Доклад научной или научно-практической направленности на научном и научно-практическом мероприятии	зарубежном/международном мероприятии -10 баллов всероссийском – 5 баллов региональном или вузовском - 3 балла *(за каждый показатель)*	ссылка на официальный интернет-ресурс/ скриншот страницы с программой мероприятия, с информацией о преподавателе
5	Доклад на пленарном заседании	зарубежном/международном мероприятии -15 баллов, всероссийском – 10 баллов региональном – 5 баллов *(за каждый показатель)*	ссылка на официальный интернет-ресурс/ скриншот страницы с программой мероприятия, с информацией о преподавателе
6	Подготовка и проведение научного, научно-практического мероприятия (конференция, конгресс, форум) кроме олимпиад, на базе/с участием Университета	международного уровня - 20 баллов всероссийского уровня – 15 баллов на уровне СКФО – 10 баллов республиканского уровня – 5 баллов (организатор; ответственный исполнитель) *(За выполнение показателя, независимо от количества мероприятий)*	Наличие в плане научно-практических и образовательных мероприятий, приказ Университета о проведении/участии в организации
7	Руководство: - научной деятельностью обучающихся (подготовка статьи, доклада); - студенческим научным	международного уровня - 10 баллов всероссийского уровня - 5 баллов на уровне СКФО - 3 балла внутривузовского -2 балла -10 баллов	подтверждающие документы

	кружком; -подготовка победителей научных конкурсов	международного уровня - 10 баллов всероссийского уровня - 5 баллов на уровне СКФО - 3 балла внутривузовского -2 балла *(За выполнение показателя, независимо от количества публикаций)*	
8	Руководство научной деятельностью аспирантов	10 баллов *(за каждого)* *не учитываются аспиранты, находящиеся в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком в отчетном периоде более 5 месяцев*	подтверждающие документы
9	Подготовка и защита диссертации	При защите кандидатской диссертации соискателю - 50 баллов, руководителю/консультанту-10 баллов, При защите кандидатской диссертации - соискателю в возрасте до 30 лет - 100 баллов, руководителю/консультанту - 50 баллов, При защите докторской диссертации соискателю – 100 баллов, консультанту– 50 баллов. При защите докторской диссертации - соискателю в возрасте до 40 лет - 200 баллов, руководителю, консультанту-100 баллов, (*Диплом должен быть получен в течение отчетного периода*)	приказ ВАК о присуждении ученой степени/копия диплома ВАК.
10	Членство	Член диссертационного совета – 10 баллов. Член ЦПК – 10 баллов	Копия приказа о включении в состав
11	Участие в защите диссертации	В течение отчетного периода в качестве: официального оппонента или рецензента – 10 баллов; лица, составившего отзыв ведущей организации – 10 баллов. *(За каждый показатель)*	Ссылка на автореферат защитившегося в отчетный период диссертанта/текст отзыва на сайте/интернет-странице диссертационного совета защиты.
12.	Получение ученого звания	Доцента- 10 баллов Профессора- 15 баллов почетного звания в области науки регионального уровня -15 баллов; почетного звания в области науки федерального уровня-25 баллов. *(в отчетном периоде)*	Информация управления по кадрам/копия диплома или иного подтверждающего документа
13.	Получение патента на объекты интеллектуальной собственности (ОИС), при условии, что правообладателем является Университет	Патента на изобретение – 20 баллов, полезную модель -15 баллов, свидетельства на программу ЭВМ –10 баллов, базы данных -5 баллов	копии документов

14.	Получение государственного задания на проведение научно-исследовательской работы	до 3млн. – 5 баллов от 3млн. – 10 баллов *(на весь коллектив),* *Правообладателем должен быть Университет*	Информация с НОЦ/ копии документов
15.	Получение преподавателем гранта по научно-исследовательской деятельности, клинического исследования, при условии, что правообладателем гранта является ДГМУ	Подача заявки на выполнение работ по гранту международного уровня – 15 баллов, федерального - 10 баллов, регионального – 5 баллов *(руководителю и ответственным исполнителям),*	Информация с НОЦ/ копии документов
16.	Заключение и выполнение договоров на научно-исследовательские работы, при условии, что стороной договора является ДГМУ	Цена договора от 100тр. до 500тр. 3 балла; от 500тр. до 3млн. 5 баллов; свыше 3млн. 10 баллов; *(на весь коллектив)*	Информация с НОЦ

Выплаты по разделу лечебная работа			
№ п/п	**Показатели эффективности**	**Предельное количество, баллов/периодичность**	**Рекомендуемые подтверждающие документы**
1	Получение или подтверждение преподавателем квалификационной категории по медицинской или фармацевтической специальности, присвоенной в текущем году	высшей категории – 10 баллов первой – 5 баллов второй - 2 балла	Копия удостоверения или выписка из приказа Министерства здравоохранения
2	Работа преподавателя в бюджетных медицинских или государственных фармацевтических организациях, являющихся клиническими или производственными базами университета	Работа в должностях медицинских или фармацевтических работников с высшим образованием в базовых медицинских или фармацевтических организациях – 5 баллов	Справка из отдела кадров медицинской или фармацевтической организации
3	Работа преподавателя членом аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Дагестан по присуждению квалификационных категорий	Работа в отделах или комиссиях регионального уровня - 5 баллов	Справка из отдела кадров организации, копия приказа Министерства здравоохранения Республики Дагестан об утверждении состава аттестационных комиссий
4	Работа преподавателя в качестве члена экзаменационных и аккредитационных комиссий, связанных с медицинской деятельностью (не предусмотренных учебным планом ДГМУ)	Работа в комиссии - 5 баллов *(За выполнение показателя, независимо от количества участий)*	Копия приказа о составе комиссии
5	Участие в лечении больных в рамках ВМП	Работа в качестве лечащего врача или оперирующего хирурга при оказании ВМП -10 баллов	Приказ/документ подтверждающий выполнение показателя
6	Участие в реализации целевых программ	Федеральных - 3 балла Региональных - 2 балла *(За выполнение показателя, независимо от количества участий)*	Приказ/документ подтверждающий выполнение показателя

7	Выезды в целях лечебно-консультативной деятельности	В города, предгорные и равнинные районы - 15 баллов; Высокогорные и горные районы - 20 баллов *Для классификации использовать Постановление Правительства Республики Дагестан от 11 марта 2019 года n 48*	Приказы о командировке/иные документы подтверждающие выполнение показателя
8	Повышение квалификации	В ведущих центрах: российских - 5 баллов зарубежных - 10 баллов *(за выполнение показателя)*	Копия подтверждающего документа
9	Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации)	10 баллов за каждый акт	Копия подтверждающего документа
10	Рецензирование историй болезни	5 - 10 историй в год - 5 баллов 16 и более историй в год - 15 баллов	Копия подтверждающего документа
11	Разборы летальных случаев	5-10 случаев в год - 5 баллов 10 и более случаев в год - 15 баллов	Копия подтверждающего документа
12	Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год)	5 баллов *(за выполнение показателя)*	Копия подтверждающего документа
13	Членство в работе профессиональных сообществ и ассоциаций	Федеральных – 10 баллов Региональных - 5 балла *(за выполнение показателя)*	Копия подтверждающего документа
14	Членство в Правлении Всероссийского профессионального сообщества	15 баллов *(за каждое Правление)*	Копия подтверждающего документа
15	Доклад на заседании республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций	5 баллов *(за каждый доклад)*	Копия подтверждающего документа
16	Главный внештатный специалист	Республика Дагестан - 20 баллов СКФО - 30 баллов	Копия приказа
17	Получение почетного звания за заслуги в области здравоохранения	федерального уровня – 25 баллов регионального уровня – 15 баллов	Информация управления по кадрам/копии документов
18	Участие в разработке национальных клинических рекомендаций	20 баллов *(За выполнение показателя, независимо от количества)*	Копия титульного листа национальных рекомендаций с перечнем составителей

Выплаты по разделу воспитательная работа			
№ п/п	**Показатели эффективности**	**Предельное количество, баллов/периодичность**	**Рекомендуемые подтверждающие документы**
1	Разработка рабочей программы воспитания	10 баллов	Копия первых 2-х страниц
2	Руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности	Победители: международных - 15 баллов всероссийских - 8 баллов республиканских - 6 баллов Призеры: международных - 10 баллов всероссийских - 5 баллов республиканских - 4 балла Участники: международных - 5 баллов всероссийских - 3 балла республиканских - 2 балла *(За выполнение каждого показателя, независимо от количества мероприятий)*	Диплом победителя/призера/участника и др. Приказ о проведении мероприятия, отчет о мероприятии на официальном сайте университета/ приказ или иной документ, подтверждающий назначение руководителем обучающихся
3	Участие преподавателя в руководстве проектом обучающихся, проведении мероприятия воспитательной направленности	Руководство проектом обучающихся - 5 баллов Проведение вузовского мероприятия воспитательной направленности – 3 балла *(на весь коллектив руководителей/организаторов)*	Приказ о проведении мероприятия, отчет о мероприятии на официальном сайте университета
4	Получение диплома победителя/призера мероприятия воспитательной направленности (конференция, конгресс, форум, конкурс работ) преподавателем	международного уровня - победитель 10 баллов/призер - 5 баллов всероссийского уровня - победитель 8 баллов/призер - 4 балла регионального уровня – победитель 6 баллов/призер – 2 балла	Копия/скан диплома победителя/призера

5	Участие преподавателя/коллектива в подготовке победителя/призера воспитательного мероприятия (конкурса, чемпионата, фестиваля, соревнования и т.д.)	международного – победитель 15 баллов /призер - 5 баллов всероссийского уровня - победитель 8 баллов/призер - 4 балла регионального уровня – победитель 6 баллов/призер – 2 балла внутривузовского уровня (мероприятия внесенного в календарный план воспитательной работы университета) победитель 4 балла/ призер - 2 балла) *(преподавателю/на весь коллектив руководителей)*	Предоставить заверенный заведующим кафедрой список обучающихся, которых подготовил преподаватель, а также копию диплома победителя/призера при наличии
6	Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий на базе/с участием Университета	международного - 15 баллов всероссийского уровня - 8 баллов регионального уровня – 6 баллов внутривузовского уровня - 4 балла *(на весь коллектив организаторов)*	Информация о проведении мероприятия/ приказы об утверждении коллектива организаторов и иные подтверждающие документы

Показатели эффективности должны быть достигнуты в течении отчетного периода.
В качестве аффилированной организации – ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России

Приложение 2
к Положению об эффективном
контракте

Отчет о результатах деятельности

Факультет_____

Кафедра_____

ФИО работника_____

Должность работника_____

№ п/п	Показатели	Примечание	Значение показателя (баллов)
Учебная работа			
1	Опубликованные учебные издания (Учебники или другие учебные издания)	Предоставить копии титульной и 2й страниц учебного издания	
2	Участие в разработке (ОПОП, ГИА, РПД, РПП, ФОС)	Предоставить копии титульной и 2й страниц	
3	Подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т. ч. призеров (внутривузовских, межвузовских/республиканских, региональных, всероссийских, международных)	Предоставить заверенный заведующим кафедрой список обучающихся, которых готовил преподаватель, а также копию диплома призера при наличии	
4	Организация/жюри олимпиад, конкурсов, выставок для обучающихся (внутривузовских, межвузовских/республиканских, региональных, всероссийских, международных)	Приложить копию положения об олимпиаде	
5	Участие в конкурсе педагогического мастерства (внутривузовского, межвузовского)	Копия подтверждающего документа	
6	Членство: 1) Ученый совет 2) Центральный координационный методический совет 3) Ученый совет факультета 4) Конференция работников и обучающихся	Копия приказа о включении в состав	
7	Членство ГЭК (председатель, член)	Копия приказа о включении в состав	
8	Повышение квалификации (в зарубежных научных и учебных центрах, в центральных научных и учебных центрах, в научных и	Копия подтверждающего документа	

	учебных центрах ДГМУ)		
9	Создание электронного образовательного ресурса для самостоятельной работы обучающихся	Скан-копия подтверждающего документа с датой создания курса за текущий год	
10	Создание открытого онлайн-курса (размещенного на всероссийских платформах)	Скан-копия подтверждающего документа с датой создания курса за текущий год	
11	Получение почетного звания в области образования (федерального, республиканского уровней)	Копия подтверждающего документа	
Научная работа			
12	Публикация с номером ISBN: 1. Монографии 2. Научные сборники 3. Рецензирование монографии	Экземпляр монографии в электронном виде и (или) бумажном виде Копия рецензии и титульного листа монографии	
13	Публикация статей в журналах, входящих в перечень ВАК и международные базы цитирования Web of Science, Scopus, RSCI, ВАК)	Копии публикаций /ссылка на интернет-ресурс /скриншот страницы сайта	
14	Публикация статей в изданиях РИНЦ (включая журнал «Экологическая медицина» ДГМУ)	Копии публикаций /ссылка на официальный интернет-ресурс /скриншот страницы сайта и ссылка на публикацию/копии публикаций в РИНЦ	
15	Доклад научной или научно-практической направленности на научном и научно-практическом мероприятии (зарубежном/международном, всероссийском, региональном или вузовском)	*С*ссылка на официальный интернет-ресурс/ или скриншот страницы с программой мероприятия, с информацией о преподавателе	
16	Доклад на пленарном заседании (зарубежном/международном, всероссийском, региональном или вузовском)	Ссылка на официальный интернет-ресурс/ скриншот страницы с программой мероприятия, с информацией о преподавателе	
17	Подготовка и проведение научного, научно-практического мероприятия (конференция, конгресс, форум) на базе/с участием Университета (международного, всероссийского, республиканского на уровне СКФО) (организатор; ответственный исполнитель)	Наличие в плане научно-практических и образовательных мероприятий, приказ Университета о проведении/участии в организации	
18	Руководство:	Подтверждающие документы	

	- научной деятельностью обучающихся (подготовка статьи, доклада); - студенческим научным кружком; -подготовка победителей научных конкурсов (международного, всероссийского, республиканского на уровне СКФО)		
19	Руководство научной деятельностью аспирантов	Подтверждающие документы	
20	Подготовка и защита диссертации	Приказ ВАК о присуждении ученой степени/копия диплома ВАК	
21	Членство: 1. Диссертационный совет 2. ЦПК	Копия приказа о включении в состав	
22	Участие в защите диссертации (в качестве официального оппонента или рецензента, лица, составившего отзыв ведущей организации)	Ссылка на автореферат защитившегося в отчетный период диссертанта/текст отзыва на сайте/интернет-странице диссертационного совета защиты	
23	Получение ученого звания: Доцента Профессора Почетного звания в области науки регионального уровня; Почетного звания в области науки федерального уровня.	Информация управления по кадрам/копия диплома или иного подтверждающего документа	
24	Получение патента на объекты интеллектуальной собственности (ОИС), при условии, что правообладателем является Университет (Патента на изобретение, полезную модель свидетельства на программу ЭВМ, базы данных)	Копии документов	
25	Получение государственного задания на проведение научно-исследовательской работы	Информация с НОЦ/ копии документов	
26	Получение преподавателем гранта по научно-исследовательской деятельности, клинического исследования, при условии, что правообладателем гранта является ДГМУ (Подача заявки на выполнение работ по гранту международного уровня, федерального, регионального)	Информация с НОЦ/ копии документов	
27	Заключение и выполнение договоров на научно-исследовательские	Информация с НОЦ	

	работы, при условии, что стороной договора является ДГМУ		
Лечебная работа			
28	Получение или подтверждение преподавателем квалификационной категории по медицинской или фармацевтической специальности, присвоенной в текущем году	Копия удостоверения или выписка из приказа Министерства здравоохранения	
29	Работа преподавателя в бюджетных медицинских или государственных фармацевтических организациях, являющихся клиническими или производственными базами университета	Справка из отдела кадров медицинской или фармацевтической организации	
30	Работа преподавателя членом аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Дагестан по присуждению квалификационных категорий (Работа в отделах или комиссиях регионального уровня)	Справка из отдела кадров организации, копия приказа Министерства здравоохранения Республики Дагестан об утверждении состава аттестационных комиссий	
31	Работа преподавателя в качестве члена экзаменационных и аккредитационных комиссий, связанных с медицинской деятельностью (не предусмотренных учебным планом ДГМУ)	Копия приказа о составе комиссии	
32	Участие в лечении больных в рамках ВМП (Работа в качестве лечащего врача или оперирующего хирурга при оказании ВМП)	Приказ/документ подтверждающий выполнение показателя	
33	Участие в реализации целевых программ (федеральных, региональных)	Приказ/документ подтверждающий выполнение показателя	
34	Выезды в целях лечебно-консультативной деятельности (в города, предгорные и равнинные, высокогорные и горные районы)	Приказы о командировке/иные документы подтверждающие выполнение показателя	
35	Повышение квалификации (в российских, зарубежных центрах)	Копия подтверждающего документа	

36	Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации)	Копия подтверждающего документа	
37	Рецензирование историй болезни	Копия подтверждающего документа	
38	Разборы летальных случаев	Копия подтверждающего документа	
39	Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год)	Копия подтверждающего документа	
40	Членство в работе профессиональных сообществ и ассоциаций (федеральных, региональных)	Копия подтверждающего документа	
41	Членство в Правлении Всероссийского профессионального сообщества	Копия подтверждающего документа	
42	Доклад на заседании республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций	Копия подтверждающего документа	
43	Главный внештатный специалист (Республика Дагестан, СКФО)	Копия приказа	
44	Получение почетного звания за заслуги в области здравоохранения (федерального, регионального уровней)	Информация управления по кадрам/копии документов	
45	Участие в разработке национальных клинических рекомендаций	Копия титульного листа национальных рекомендаций с перечнем составителей	
Воспитательная работа			
46	Разработка рабочей программы воспитания	Копия первых 2х страниц	
47	Руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности (международных, всероссийских, республиканских)	Диплом победителя/призера/участника и др. Приказ о проведении мероприятия, отчет о мероприятии на официальном сайте университета/ приказ или иной документ подтверждающий назначение руководителем обучающихся	
48	Участие преподавателя в руководстве проектом обучающихся, проведении мероприятия воспитательной направленности (руководство проектом обучающихся; проведение вузовского мероприятия воспитательной направленности)	Приказ о проведении мероприятия, отчет о мероприятии на официальном сайте университета	

49	Получение диплома победителя/призера мероприятия воспитательной направленности (конференция, конгресс, форум, конкурс работ) преподавателем (международного, всероссийского, регионального уровней)	Копия/скан диплома победителя/призера	
50	Участие преподавателя/коллектива в подготовке победителя/призера воспитательного мероприятия (конкурса, чемпионата, фестиваля, соревнования и т.д.) (международного, всероссийского, регионального, внутривузовского уровней)	Предоставить заверенный заведующим кафедрой список обучающихся, которых готовил преподаватель, а также копию диплома победителя/призера при наличии	
51	Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий на базе/с участием Университета (международного, всероссийского, регионального, внутривузовского уровней)	Информация о проведении мероприятия/ приказы об утверждении коллектива организаторов и иные подтверждающие документы	

Работник_____

Заведующий кафедрой_____

Согласовано:
Декан факультета_____

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ
Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от 24.09.2024 г. № 173-УК,
от 14.01.2025 г. № 4, от 01.10.2025 г. № 178-УК)

Размеры должных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава

Наименование должностей	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей	Должностной оклад с учетом литературы (литература 150 руб.)
Первый квалификационный уровень				
Ассистент, преподаватель с высшим образованием, без требований к стажу	19 667,00	1,60	31 467,20	**31 617,20**
Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень К М Н	19 667,00	1,98	38 940,66	**39 090,66**
Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень Д М Н	19 667,00	2,78	54 674,26	**54 824,26**
Ассистент, выполняющий лечебную работу, без требования к стажу	19 667,00	1,80	35 400,60	**35 550,60**
Ассистент, выполняющий лечебную работу, имеющий ученую степень К М Н	19 667,00	2,50	49 167,50	**49 317,50**
Ассистент, выполняющий лечебную работу, имеющий ученую степень Д М Н	19 667,00	3,20	62 934,40	**63 084,40**
Второй квалификационный уровень				
Старший преподаватель с высшим образованием	19 667,00	1,80	35 400,60	**35 550,60**
Старший преподаватель, имеющий ученую степенью К М Н	19 667,00	2,10	41 300,70	**41 450,70**
Третий квалификационный уровень				
Доцент	19 667,00	1,82	35 793,94	**35 943,94**
Доцент, имеющий ученую степень К М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	2,42	47 594,14	**47 744,14**
Доцент, имеющий ученую степень К М Н, и ученое звание доцента	19 667,00	2,52	49 560,84	**49 710,84**
Доцент, имеющий ученую степень Д М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	3,20	62 934,40	**63 084,40**
Доцент, имеющий ученую степень Д М Н, и ученое звание доцента	19 667,00	3,32	65 294,44	**65 444,44**
Доцент, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень К М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	2,78	54 674,26	**54 824,26**
Доцент, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень К М Н, и звание доцента	19 667,00	3,00	59 001,00	**59 151,00**
Доцент выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень Д М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	3,60	70 801,20	**70 951,20**
Доцент, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень ДМН, и звание доцента	19 667,00	3,76	73 947,92	**74 097,92**
Четвертый квалифонный уровень				
Профессор, имеющий ученую степень К М Н, не имеющий звания	19 667,00	3,10	60 967,70	**61 117,70**
Профессор, имеющий ученую степень К М Н, выполняющий лечебную работу, не имеющий звания профессора	19 667,00	3,26	64 114,42	**64 264,42**
Профессор, имеющий ученую степень К М Н, выполняющий лечебную работу, и имеющий звание профессора	19 667,00	3,36	66 081,12	**66 231,12**
Профессор, имеющий ученую степень Д М Н, не имеющий звания	19 667,00	3,60	70 801,20	**70 951,20**
Профессор, имеющий ученую степень Д М Н, имеющий звание доцента	19 667,00	3,65	71 784,55	**71 934,55**
Профессор, имеющий ученное звание Д М Н, имеющий звание профессора	19 667,00	3,72	73 161,24	**73 311,24**
Профессор, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученную степень Д М Н, не имеющий звания профессора	19 667,00	4,10	80 634,70	**80 784,70**
Профессор, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень Д М Н, а также звание доцента	19 667,00	4,15	81 618,05	**81 768,05**

Наименование должностей	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей	Должностной оклад с учетом литературы (литература 150 руб.)
Профессор, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень ДМН, а также звание профессора	19 667,00	4,20	82 601,40	**82 751,40**
Пятый квалификационный уровень				
Заведующий кафедрой, ассистент	19 667,00	2,00	39 334,00	**39 484,00**
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень К М Н, ассистент	19 667,00	2,20	43 267,40	**43 417,40**
Заведующий кафедрой, имеющий ученную степень К М Н и ученое звание доцента	19 667,00	2,68	52 707,56	**52 857,56**
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень К М Н, ассистент, выполняющий лечебную работу	19 667,00	2,70	53 100,90	**53 250,90**
Заведующий кафедрой, имеющий ученную степень Д М Н	19 667,00	3,70	72 767,90	**72 917,90**
Заведующий кафедрой, имеющий ученную степнь К М Н, и ученое звание профессора	19 667,00	3,10	60 967,70	**61 117,70**
Заведующий кафедрой, имющий ученную степень Д М Н, и ученое звание доцента	19 667,00	3,90	76 701,30	**76 851,30**
Заведующий кафедрой, имеющий ученную степень Д MB42:B51 Н, и ученое звание профессора	19 667,00	3,92	77 094,64	**77 244,64**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученную степень К М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	3,10	60 967,70	**61 117,70**
Заведедующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученную степень К М Н, имеющий звание доцента	19 667,00	3,20	62 934,40	**63 084,40**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, а также имеющий ученную степень Д М Н	19 667,00	3,40	66 867,80	**67 017,80**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, а также имеющий ученную степень К М Н, и ученное звание профессора	19 667,00	3,56	70 014,52	**70 164,52**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученную степень Д М Н, не имеющий звания доцента	19 667,00	3,80	74 734,60	**74 884,60**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученную степень Д М Н, а также имеющий звание доцента	19 667,00	4,00	78 668,00	**78 818,00**
Заведующий курсом, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень Д М Н, не имеющий звания профессора	19 667,00	4,20	82 601,40	**82 751,40**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень Д М Н, не имеющий звания профессора	19 667,00	4,30	84 568,10	**84 718,10**
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу, имеющий ученную степень Д М Н, а также имеющий звание профессора	19 667,00	4,50	88 501,50	**88 651,50**
Шестой квалификационный уровень				
ДЕКАНЫ				
Декан лечебного факультета	19 667,00	4,5	88 501,50	
Декан стоматологического факультета	19 667,00	1,8	35 400,60	
Декан медико-профилактического факультета	19 667,00	2,8	55 067,60	
Декан педиатрического факультета	19 667,00	2,8	55 067,60	
Декан фармацевтического факультета	19 667,00	2,0	39 334,00	
Декан ФПК и ППС	19 667,00	4,5	88 501,50	
Декан факультета подготовки кадров высшей категории	19 667,00	4,5	88 501,50	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК,
от 24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям руководителей структурных подразделений

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
	-	**9 985,00**
Начальник (заведующий, руководитель) лаборатории, помощник проректора	0,08	**10 783,80**
Руководитель (заведующий) учебной (учебно-производственной) практики		
Помощник ректора, ученый секретарь совета факультета (института)	0,08	**10 783,80**
Начальник (заведующий, руководитель, директор): межкафедральной (межфакультетской) учебной лабораторией, студенческого общежития, гаражом, службы охраны труда, центра культуры Д Г М У, музеем	0,25	**12 481,25**
Начальник управления; аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического)	1,38	**23 764,30**
заместитель начальника управления;	1,38	**19 013,82**
Ученый секретарь Совета ВУЗа, диссертационного Совета, центральной проблемной комиссии	1,45	**24 463,25**
Директор научно-образовательного центра (НОЦ)	1,50	**24 962,50**
Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	1,51	**25 062,35**
Проректор		**163 552,00***
Директор института ДПО, электронного медицинского образования, советник при ректорате		**143 108,00****
Зам директора института ДПО, электронного медицинского образования		**100 175,60*****

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Зместителям начальника управления (отделов) минимальный оклад устанавливается на 10-20% ниже начальника 7989

**минимальный оклад устанавливается на 20% ниже мин оклада ректора*

***минимальный оклад устанавливается на 30% ниже мин оклада ректора*

***минимальный оклад устанавливается на 30% ниже мин оклада директора института*
доплата за научную степень кандидата наук - 3000 р., доктора наук - 7000 р.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от 24.09.2024
г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификацион-ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышаю-щий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
1.1.	кассир, комендант, паспортист, методист, сестра-хозяйка, архивариус, менеджер, менеджер информационных ресурсов, специалист по внедрению информационных систем, специалист по работе с молодежью, помощник заведующего музеем, помощник коменданта, выпускающий		**9 211,00**
1.2.	заведующий складом; заведующий хозяйством	0,02	**9 395,22**
1.3.	шеф-повар	0,56	**12 193,61**
1.4.	лаборант	0,40	**12 895,40**
2 квалификационный уровень	должности первого уровня с производным наименованием "старший"	0,02	**9 395,22**
2.1.	старший лаборант	0,60	**14 737,60**
2.2.	старший лаборант кмн	0,70	**15 658,70**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
1.1.	администратор,системный администратор, администратор базы данных, специалист по организационному и документационному беспечению управления организацией, техник, веб-мастер, специалист по информационной безопасности, специалист по защите информации, делопроизводитель, технический редактор, художник, механик, тренер, заведующий сектором культурно-массовой работы, руководитель кружка по вокалу	-	**9 563,00**
1.2.	должности служащих 1 уровня, по которым предусмотрено присвоение 3-6 квалификационных разрядов в соответствии проф. стандартом (утверждён приказом Минтруда России от 22.12.2014 № 1077н), фотограф		**9 563,00**
1.3.	техник управления ИТ	0,5	**14 344,50**
2 квалификационный уровень			
2.1.	заведующий архивом, товаровед, специалист ГО, заведующий подотделением для иностранных студентов	0,02	**9 754,26**
2.2.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,03	**9 849,89**
2.4.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория (среднее профес-сиональное образование и стаж работы не менее 2-х лет)	0,04	**9 945,52**
3 квалификационный уровень			
3.1.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория (среднее профессиональ-ное образование и стаж работы не менее 3-х лет)	0,07	**10 232,41**
3.2.	заведующий кафе	0,56	**14 918,28**
4 квалификационный уровень			
4.2.	заведующий виварием	0,6	**15 300,80**

Квалификацион-ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышаю-щий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
1.1.	бухгалтер, документовед, редактор, инженер по научно-технической информации, инженер по патентной и изобретательной деятельности, переводчик, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по управлению проектами, специалист по инновациям, специалист по закупкам, специалист по управлению документами организации, специалист по мобилизационной работе, специалист по воинскому учету и бронированию военнообязанных; специалист по режиму секретности; системный инженер, специалист по связям с общественностью, координатор сайта, ответственный редактор газеты, ответственный секретарь газеты, корректор газеты, администратор веб сайта, инженер по проектно-сметной работе, специалист административно-хозяйственной деятельности, специалист по договорной работе, помощник начальника управления по безопасности; специалист по охране труда, руководитель сектора по развитию молодежных инициатив и студенческого самоуправления, руководитель сектора молодежного медиа-центра, системный инженер		**9 985,00**
1.2.	заведующий канцелярией	0,02	**10 184,70**
1.3.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное наименование "старший"	0,04	**10 384,40**
1.4.	заведующий редакцией	0,60	**15 976,00**
1.5.	программист управления ИТ, инженер-программист управления ИТ, программист информационных систем	1,00	**19 970,00**
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлена 2 внутри должностная категория	0,10	**10 983,50**
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлена 1 внутри должностная категория	0,25	**12 481,25**
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное наименование "ведущий"	0,44	**14 378,40**
5 квалификационный уровень	главный инженер, заместитель главного бухгалтера	1,60	**25 961,00**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	начальник базы отдыха, руководитель (заместитель) студенческого спортивного клуба "Возрождание"		**9 985,00**
	начальники отделов бухгалтерии, начальник студ. городка	0,50	**14 977,50**
	начальник юридического отдела, руководитель контрактной службы, начальник отдела в управлении мониторинга, статистики и отчетности, начальник отдела в учебно-методическом управлении, руководитель центра карьеры бережливых технологий и развития компетенций, руководитель федерального аккредитационно-симуляционного центра, начальник научного отдела, начальник отдела интеллектуальной собственности и научно-медицинской информации, начальник отдела планово-экономического управления, начальник международного отдела, руководитель центра учебно-производственной практики обучающихся, начальник отдела электронного обеспечения образовательного процесса, начальник первого отдела, начальник отдела ГО и ЧС, начальник второго отдела, начальник отдела грантовых разработок, начальник издательско-полиграфического центра, руководитель пресс-службы, начальник отдела капитального и текущего ремонта, начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений, начальник отдела непрерывного медицинского образования и дистанционных образовательных технологий, главный редактор газеты,	1,00	**19 970,00**
	заместитель начальника по земельно-имущественным вопросам, заместитель руководителя карьеры бережливых технологий и развития компетенций	1,00	**15 978,00**
	начальник отдела в управлении информационных технологий	1,50	**24 962,50**
	заместитель начальника управления информационных технологий	1,50	**19 972,50**
	начальник планово-экономического управления, начальник административно-хозяйственного управления, начальник управления инфор-мационных технологий	2,00	**29 955,00**

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Зместителям начальника управления (отделов) минимальный оклад устанавливается на 10-20% ниже начальника

7989

доплата за научную степень кандидата наук - 3000 р., доктора наук - 7000 р.

Приложение № 3-а
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от
24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

БИБЛИОТЕКА

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
1 квалификационный уровень	библиотекарь, библиограф	0,00	**9 985,00**
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное наименование «ведущий»	0,17	**11 682,45**
	заведующий сектором, главный библиограф, главный библиотекарь	0,19	**11 882,15**
	заведующие отделами	0,22	**12 181,70**
	директор библиотеки	1,00	**19 970,00**
	заместитель директора библиотеки	1,00	**15 978,00**

Зместителям директора библиотеки минимальный оклад устанавливается на 10-20% ниже директора 7989

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Приложение № 4
к Положению об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К (в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от 24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4, от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по должностям медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1 квалификационный уровень			**9 211,00**
1.1.	уборщица, фасовщица, гардеробщица, вахтер	-	**9 211,00**
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1 квалификационный уровень			**10 786,00**
1.2.	гигиенист стоматологический, инструктор-дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной	0,04	**11 217,44**
1.3.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.1.2., имеющие 2 квалификационную категорию	0,12	**12 080,32**
1.4.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.1.2., имеющие 1 квалификационную категорию	0,16	**12 511,76**
1.5.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.1.2., имеющие высшую квалификационную категорию	0,21	**13 051,06**
2 квалификационный уровень			**10 786,00**
2.1.	медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	0,11	**11 972,46**
2.2.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.2.1., имеющие 2 квалификационную категорию	0,14	**12 296,04**
2.3.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.2.1., имеющие 1 квалификационную категорию	0,19	**12 835,34**
2.4.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.2.1., имеющие высшую квалификаци-онную категорию	0,23	**13 266,78**
3 квалификационный уровень			**10 786,00**
3.1.	медицинская сестра, медицинская сестра предрейсового осмотра водителей; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник, медицинский лабораторный техник	0,12	**12 080,32**
4 квалификационный уровень			**10 786,00**
4.1.	старший фармацевт, старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	0,45	**15 639,70**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
4.2.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.5.1., имеющие 2 квалификационную категорию	0,5	**16 179,00**
4.3.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.5.1., имеющие 1 квалификационную категорию	0,54	**16 610,44**
4.4.	должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенные к п.п.5.1., имеющие высшую квалификационную категорию	0,58	**17 041,88**
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень			**12 093,00**
1.1.	врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик	0,07	**12 939,51**
1.2.	врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик, имеющие ученую степень кандидата медицинских (фармакологических,биологических, химических) наук	0,12	**13 544,16**
1.3.	врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик, имеющие ученую степень доктора медицинских (фармакологических,биологических, химических) наук	0,17	**14 148,81**
1.4.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 2 квалификационную категорию	0,1	**13 302,30**
1.5.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,16	**14 027,88**
1.6.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,2	**14 511,60**
1.7.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 1 квалификационную категорию	0,14	**13 786,02**
1.8.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, (химических) наук	0,19	**14 390,67**
1.9.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,24	**14 995,32**
1.10.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1, имеющих высшую квалификационную категорию	0,17	**14 148,81**
1.11.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1., имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,22	**14 753,46**
1.12.	должности врачей и провизоров, отнесенных к п.п.2.1, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,28	**15 479,04**
Рекомендуемые размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием			
1 квалификационный уровень			

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
1.1.	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	-	**29 032,00**
1.2.	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.), имеющий ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,02	**29 612,64**
1.3.	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.), имеющий ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	0,04	**30 193,28**

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Приложение № 5
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от
24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам работников сферы научных исследований и разработок

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
		9 985,00
Директор подразделения, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессора	2,50	**34 947,50**
Директор подразделения, имеющий ученую степень КМН, доцент	1,50	**24 962,50**
Заведующий отделом, заведующий лабораторией	1,20	**21 967,00**
Главный научный сотрудник	1,10	**20 968,50**
Ведущий научный сотрудник	1,05	**20 469,25**
Старший научный сотрудник	1,00	**19 970,00**
Научный сотрудник с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	0,90	**18 971,50**
Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	0,80	**17 973,00**
Инженер-программист	1,00	**19 970,00**
		9 211,00
Старший лаборант, имеющий ученое звание КМН	0,70	**15 658,70**
Старший лаборант	0,60	**14 737,60**
Лаборант	0,40	**12 895,40**

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

доплата за научную степень кандидата наук - 3000 р., доктора наук - 7000 р.за исключением должности директора подразделения

Приложение № 6
к Положению об оплате труда и премировании работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК,
от 24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Наименование должностей	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
Диспетчер факультета (имеющий общее среднее образование, без предъявлений требований к стажу)	9 211,00		**9 211,00**
Специалист по учебно-методической работе (имеющий высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу) учебный мастер	9 211,00	0,15	**10 592,65**
Старший диспетчер факультета (имеющий среднее професиональное образование, без предъявления требований к стажу)	9 211,00	0,18	**10 868,98**
Старший диспетчер факультета (имеющий высшее професиональное образование, без предъявления требований к стажу)	9 211,00	0,22	**11 237,42**
Специалист по учебно-методической работе (имеющий высшее профессиональное образование, с учетом стажа свыше 3-х лет) учебный мастер 2 категории	9 211,00	0,25	**11 513,75**
Специалист по учебно-методической работе 1 кат. (имеющий высшее профессиональное образование, с учетом стажа) учебный мастер 1 категории	9 211,00	0,27	**11 697,97**
Специалист по сертификационн экзаменам ФПК (имеющий высшее профессиональное образование,КМН, с учетом стажа не менее 8 лет)	9 211,00	0,27	**11 697,97**
помощники деканов			
Помощник декана 1-6 курс лечебного факультета (6 замов)	9 985,00	2,60	**35 946,00**
Помощник декана стоматологического факультета	9 985,00	1,80	**27 958,00**
Помощник декана педиатрического факультета	9 985,00	2,00	**29 955,00**
Помощник декана по работе с иностранными студентами	9 985,00	1,36	**23 564,60**
Помощник декана факультета подготовки кадров высшей категории	9 985,00	1,80	**27 958,00**
Профессор-консультант	9 985,00	2,42	**34 148,70**

доплата за научную степень кандидата наук - 3000 р., доктора наук - 7000 р.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК,
от 24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026
г.)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» базовый оклад (руб.)			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, кладовщик, курьер, переплетчик, рабочий по уходу за животными, садовник, сторож, телефонист, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, препаратор, повар, младший повар, приготовитель напитков, пекарь, кухонный рабочий, официант, реставратор книг, электромантер, плотник, слесарь - сантехник, газосварщик, печатник высокой печати, наладчик полиграфического оборудования, оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин, кабельщик-спайщик, разнорабочий, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, слесарь по обслуживанию котельного оборудования, лифтер, оператор стиральных машин, водитель автомобиля		**9 211,00**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» базовый оклад (руб.)			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		**9 211,00**
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,04	**9 579,44**

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Приложение № 8
к Положению об оплате труда и премировании работников
ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК, от 24.09.2024 г.
№ 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК, №175-УК от 01.10.2026 г.)

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений-колледж (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 217н)

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Мини-мальный оклад	Повышающий коэффициентпо занимаемой должности	Повышающий коэффициент за выслугу лет	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационну ю категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
3 квалификационный уровень	Директор структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования	11 671,00	1,00			23 342,00
	Заместитель директора структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования	10 505,00	1,00			21 010,00

Заместителям директора структурного подразделения минимальный оклад устанавливается на 10% ниже директора

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Мини-мальный оклад	Повышающий коэффициент к окладу от занимаемой должности	Повышающий коэффициент за выслугу лет	Повышающий коэффициент к окладу за квалификаци-онную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
2 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственной практикой	9 985,00	0,08			10 783,80
	Начальник учебного управления среднего профессионального образования <**>;	9 985,00	0,50			14 977,50

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Мини-мальный оклад	Повышающий коэффициент к окладу от занимаемой должности	Повышающий коэффициент за выслугу лет	Повышающий коэффициент к окладу за квалификаци-онную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
2 квалификационный уровень		9 563,00				9 563,00
2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	9 211,00	0,15			10 592,65
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 985,00				
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, методист	9 985,00				
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор <**>	9 985,00				

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням<*>	Должностной оклад	Повышающий коэффициент к окладу от занимаемой должности	Повышающий коэффициент за выслугу лет	Повышающий коэффициент к окладу за квалификаци-онную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
4 квалификационный уровень	преподаватель с средним профессиональным образованием	16 000,00	1,70			27 200,00
	преподаватель с высшим образованием	16 000,00	1,90			30 400,00
	преподаватель высшей категории	16 000,00			0,20	3 200,00
	преподаватель первой категории	16 000,00			0,10	1 600,00
	преподаватель второй категории	16 000,00			0,05	800,00
	преподаватель с ученой степеню КМН	16 000,00	2,30			36 800,00
	преподаватель с ученой степеню ДМН	16 000,00	2,70			43 200,00
	преподаватель с педагогическим стажем от 5 до 10 лет без ВСО	16 000,00		0,05		16 800,00
	преподаватель с педагогическим стажем свыше 10 лет без ВСО	16 000,00		0,10		17 600,00
	преподаватель с педагогическим стажем от 5до 10 лет с ВСО	16 000,00		0,30		20 800,00
	преподаватель с педагогическим стажем свыше 10 лет с ВСО	16 000,00		0,40		22 400,00

ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА:	16 000,00				
высшее образование	16 000,00	0,20			
стаж более 20 лет	16 000,00		0,20		
от 10 до 20	16 000,00		0,15		
от 5 до 10	16 000,00		0,10		
от 3 до 5	16 000,00		0,05		
за специф. работы	16 000,00	0,15			
молод. спец.	16 000,00	0,15			
преподаватель высшей категории	16 000,00			0,20	
преподаватель первой категории	16 000,00			0,10	
преподаватель второй категории	16 000,00			0,05	
преподаватель с ученой степенью КМН	16 000,00			0,25	
преподаватель с ученой степенью ДМН	16 000,00			0,30	
преподаватель имеющий Почетное звание	16 000,00			0,1-0,3	
Отличник РФ	16 000,00			0,20	
Отличник РД	16 000,00			0,10	
Компенсационная выплата при совмещении должностей:		**Миним оклад (0,25ед.)**	**Миним оклад (0,5 ед.)**	**компенсационный коэффициент**	
преподаватель с средним профессиональным образованием		4 000,00	8 000,00	1,70	
преподаватель с высшим образованием		4 000,00	8 000,00	1,90	
преподаватель с ученой степеню КМН		4 000,00	8 000,00	2,30	
преподаватель с ученой степеню ДМН		4 000,00	8 000,00	2,70	

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

<> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования**

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад	Повышающий коэффициент к должностному окладу	Повышающий коэффициент за выслугу лет<***>	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
1.1.	Лаборант	9 211,00	0,40			**12 895,40**

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент к должностному окладу	повышающий коэффициент за выслугу лет<***>	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
1 квалификационный уровень						
1.1.	Специалист по организационному и документационнобеспечению управления организацией, секретарь, системный администратор, делопроизводитель	9 563,00				**9 563,00**

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент к должностному окладу	Повышающий коэффициент за выслугу лет<***>	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
1 квалификационный уровень	документовед, системный инженер	9 985,00				**9 985,00**

Примечание: коэффициент по должности не образует новый оклад и не учитывается при расчете иных повышающих и компенсационных выплат

Заместителям начальника управления (отделов) минимальный оклад устанавливается на 20% ниже начальника

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	минимальный оклад	Повышающий коэффициент к должностному окладу	Повышающий коэффициент за выслугу лет<***>	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, рубли
1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	9 211,00				**9 211,00**

<*> выплаты устанавливаются за стаж непрерывной работы в ДГМУ, колледж**

доплата за научную степень кандидата наук - 3000 р., доктора наук - 7000 р.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России,
утвержденному приказом от 10.02.2022 г. № 26-К
(в ред. приказов от 05.10.2023 г. № 182-УК,
от 24.09.2024 г. № 173-УК, от 14.01.2025 г. № 4,
от 01.10.2025 г. № 178-УК)

Размеры компенсационных коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава, в соотвестии с отработанным временем

Наименование должностей	Минимальный оклад (0,25ед.)	Минимальный оклад (0,5 ед.)	Компенсационный коэфициент
Ассистент			
Ассистент, преподаватель с высшим образованием, без требований к стажу	4 916,75	9 833,50	**1,60**
Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень К М Н	4 916,75	9 833,50	**1,98**
Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень Д М Н	4 916,75	9 833,50	**2,78**
Ассистент, без требования к стажу, выполняющий лечебную работу	4 916,75	9 833,50	**1,80**
Ассистент, имеющий ученую степень К М Н, выполняющий лечебную работу	4 916,75	9 833,50	**2,50**
Ассистент, имеющий ученую степень Д М Н, выполняющий лечебную работу	4 916,75	9 833,50	**3,20**
Старший преподаватель	4 916,75	9 833,50	**1,80**
Старший преподаватель, имеющий ученую степень К М Н	4 916,75	9 833,50	**2,10**
Доцент			
Доцент, имеющий ученую степень К М Н, без звания доцента	4 916,75	9 833,50	**2,42**
Доцент, имеющий ученую степень К М Н, и ученое звание доцента	4 916,75	9 833,50	**2,52**
Доцент, имеющий ученую степень Д М Н, без звания доцента	4 916,75	9 833,50	**3,20**
Доцент, имеющий ученую степень Д М Н, и ученое звание доцента	4 916,75	9 833,50	**3,32**
Доцент, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень КМН, без звания доцента	4 916,75	9 833,50	**2,78**
Доцент, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень КМН, и звание доцента	4 916,75	9 833,50	**3,00**
Доцент, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень ДМН, без звания доцента	4 916,75	9 833,50	**3,60**
Доцент, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень ДМН, и звание доцента	4 916,75	9 833,50	**3,76**
Профессор			
Профессор КМН , выполняющий лечебную работу, без звания профессора	4 916,75	9 833,50	**3,26**
Профессор КМН, выполняющий лечебную работу, и звание профессора	4 916,75	9 833,50	**3,36**
Профессор Д М Н, не имеющий звания	4 916,75	9 833,50	**3,60**
Профессор Д М Н, имеющий звание доцента	4 916,75	9 833,50	**3,65**
Профессор, имеющий ученое звание Д М Н, и звание профессора	4 916,75	9 833,50	**3,72**
Профессор, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень ДМН, без звания профессора	4 916,75	9 833,50	**4,10**
Профессор, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень ДМН со званием доцента	4 916,75	9 833,50	**4,15**
Профессор, выполняющий лечебную работу, и имеющий ученую степень ДМН, и звание профессора	4 916,75	9 833,50	**4,20**

Расчет компенсационной доплаты за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в должности декана устанавливается от минимального оклада в размере 1,0 пропорционально отработанному времени.