Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.11.2025 16:52:26
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee587a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТИХООКЕАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ В.Б. Шуматов
«__» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

ПЛ-066-2025

Владивосток – 2025

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации разработано в соответствии с:

1.2. :

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

– Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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 России от 29.12.2007 № 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»;

– иных нормативных правовых актов в сфере оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях определения основных принципов и порядка оплаты труда, материального стимулирования, повышения материальной заинтересованности работников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ, а также в целях привлечения и закрепления во ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России квалифицированных кадров.

1.4. Настоящее Положение определяет:

– порядок оплаты по должностным окладам и почасовой оплаты;

– условия и размеры выплат компенсационного характера;

– порядок выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

– порядок дополнительных выплат

– гарантии и компенсации

– документальное оформление всех видов оплаты труда

– особенности оплаты труда некоторых категорий сотрудников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на сотрудников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

1.6. Организация работы, методическое руководство и контроль соблюдения требований настоящего Положения возлагается на первого проректора.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и обязательно к исполнению всеми сотрудниками ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

II. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях, утверждаемого Минздравом Российской Федерации;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях, утверждаемого Минздравом Российской Федерации;

– примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Система оплаты труда всех категорий работников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России включает в себя:

– оплату по должностным окладам, часовым тарифным ставкам и почасовую оплату;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера;

– и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Штатное расписание ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России формируется в соответствии с утвержденной структурой и в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных законодательством, выделенных средств на оплату труда ежегодно на 1 сентября и утверждается ректором.

Изменения в штатное расписание вносятся на основании представлений

руководителей подразделений или проректоров по направлениям в виде служебных записок и оформляются приказом ректора.

2.4. Фонд оплаты труда работников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке от учредителя и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в соответствии со следующими принципами:

– равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

– дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, сложности и интенсивности их труда, а также качества и результатов деятельности подразделений;

– обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.5. Месячная заработная плата работника ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.6. Заработная плата работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и перечисляется согласно заявлению работника на лицевые счета, открытые в банках, или через кассу ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. При выплате заработной платы работники ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России будут ознакомлены с:

– размером составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, включая стимулирующие выплаты;

– размерами 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;

– размерами и основаниями произведенных удержаний;

– общей денежной сумме, подлежащей выплате,

посредством получения расчетного листка по электронной почте или в бумажном виде в бухгалтерии ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России согласно заявлению работника.

2.8. По желанию работника ему может быть предоставлена справка о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование в срок не позднее 3 (трех) календарных дней со дня подачи заявления о выдаче такой справки в бухгалтерию.

III. Оплата по должностным окладам и почасовая оплата

3.1. Во ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России применяется бестарифная система оплаты труда, основанная на базовых должностных окладах. Размеры окладов работников структурных подразделений ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным соответствующими нормативно-правовыми актами.

3.2. Размеры базовых должностных окладов научно-педагогических работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1-9).

Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются ректором ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России самостоятельно с учетом отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими нормативно-правовыми актами.

Должностные оклады ректора, проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом IX настоящего положения.

3.3. Размер часовой тарифной ставки рассчитывается путем умножения оклада работника на 12 месяцев и деления на норму часов за текущий год при 40-часовой рабочей неделе и вносится в штатное расписание по соответствующим должностям.

3.4. Ежемесячная оплата по должностным окладам работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России производится за фактически отработанное время с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

3.5. Размер оплаты по часовым тарифным ставкам работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России производится за фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени.

3.6. Размеры почасовой оплаты труда на соответствующий учебный год устанавливается приказом ректора. Почасовая оплата труда профессорско-преподавательского состава производится ежемесячно за отработанный период на основании ведомостей учета почасовой оплаты труда, составляемых руководителями структурных подразделений (заведующими кафедрами).

3.7. Должностные оклады и почасовая оплата работников ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России могут индексироваться. Порядок и размеры индексации определяются приказом ректора.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздрава Российской Федерации, а также в настоящем Положении.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада) и ставок почасовой оплаты (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в трудовом договоре, производятся за фактически отработанное время с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к почасовой оплате, определяются исходя из размера почасовой оплаты.

4.3. К выплатам компенсационного характера, применяемым во ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, относятся:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/ или опасными и иными особыми условиями труда;

– процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

– надбавка за работу с секретными материалами;

– процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;

– доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– доплата за расширение зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– доплата за работу в ночное время;

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– доплата за сверхурочную работу;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

– компенсация дистанционному работнику

4.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, по итогам специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда и специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в соответствии с коллективным договором.

4.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и надбавка за работу с секретными материалами, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер надбавки определяется по соглашению сторон в трудовом договоре и приказом ректора.

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты определяется пропорционально окладу по совмещаемой должности с учетом объема дополнительной работы согласно штатному расписанию. Срок, на который устанавливается доплата, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы, а также размер доплаты отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов от стоимости часа работы работника. Расчет стоимости часа работы определяется путем умножения оклада работника на 12 месяцев и деления на норму часов за текущий год при 40-часовой рабочей неделе. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, для расчёта применяют утверждённую часовую тарифную ставку.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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

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.

4.11. Доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в течение одного рабочего дня производится в полуторном размере от ставки почасовой оплаты или оклада, рассчитанного за час работы, за последующие часы – в двойном размере.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за сверхурочную работу осуществляется после окончания учетного периода (года), а также при увольнении. При этом работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за все остальные часы – в двойном размере.

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

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают в себя районный коэффициент в размере 20 процентов и процентную надбавку за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в возрасте до 30 лет, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается при условии, если они прожили в указанных районах не менее одного года, в размерах 10 процентов по истечении шести месяцев работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев, но не свыше 30 процентов.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в процентном отношении к фактическому заработку работника, включающему все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, за исключением выплат, определяемых исходя из среднего заработка работника и выплат, носящих разовый поощрительный характер и не обусловленных системой оплаты труда.

4.13. Компенсация дистанционному работнику представляет собой выплату за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. Компенсация данных расходов производится на основании заявления дистанционного работника с приложением обосновывающих эти расходы документов.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и включают в себя:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за наличие степени, категории;

– надбавка за стаж непрерывной работы в университете;

– премии.

По периоду установления выплаты стимулирующего характера могут быть регулярными и единовременными.

5.3. Регулярные выплаты стимулирующего характера устанавливаются по соглашению сторон трудового договора на постоянной основе или определенный срок в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютном размере за фактически отработанное время с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

При этом время нахождения в служебной командировке не включается в фактически отработанное время, поскольку оплата за период нахождения в служебной командировке производится по среднему заработку.

5.4. Регулярные выплаты стимулирующего характера включают в себя:

– надбавку за интенсивность и высокие результаты;

– персональный повышающий коэффициент;

– выплату за образцовое качество выполняемых работ;

– надбавку за наличие специальных знаний и навыков;

– надбавку за стаж непрерывной работы в университете;

– ежемесячную премию по итогам работы за текущий месяц;

– стимулирующую выплату сотрудникам, включенным в кадровый резерв;

– доплату за дополнительный объём работ.

5.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

– особый режим работы;

– организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

– непосредственное участие в реализации проектов, целевых программ.

5.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России с учетом персонального вклада в обеспечение выполнения уставных задач, лицензионных и аккредитационных требований, показателей целевой эффективности ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) по представлению руководителя подразделения и утверждается ректором.

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.

5.4.3. Выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

– поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации

и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

– награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации;

– награждении нагрудными знаками.

5.4.4. Надбавка за наличие специальных знаний и (или) навыков, выплачивается работникам, имеющим специальные знания и (или) навыки, позволяющие им более качественно выполнять трудовую функцию. Данная надбавка устанавливаются для отдельных категорий работников:

– для категорий должностей медицинских и фармацевтических работников – за наличие ученой степени и за наличие квалификационной категории (Приложение 12);

– для категорий должностей учителей факультета довузовской подготовки ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в соответствии с Приложением 12:

– за ведение классной работы;

– за наличие квалификационной категории.

5.4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в университете выплачивается работникам ежемесячно:

– за непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России от 3 года до 5 лет включительно – 2 процента от оклада;

– за непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России от 5 лет до 10 лет включительно – 3 процента от оклада;

– за непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России свыше 10 лет – 4 процента от оклада.

Стаж непрерывной работы в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России включает: время непрерывной работы по основной работе в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России (в случае, когда между датой увольнения и датой приема отсутствует запись о работе в другой организации. Перерыв в работе может составлять не более трех месяцев).

Стаж работы сохраняется также в случаях: расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

5.4.6. *Ежемесячная выплата* стимулирующего характера сотрудникам, включенным в кадровый резерв, по группам:

– Богатство ТГМУ,

– Прогресс ТГМУ,

– Мэтры ТГМУ.

Размер выплаты определяется приказом ректора по университету и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени.

5.4.7. Доплата за дополнительный объём работ выплачивается работникам за увеличение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором. Размер выплаты определяется приказом ректора по университету и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени.

5.5. *Премии* выплачиваются работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в целях материального поощрения.

Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение при условии выполнения всех гарантированных обязательств университета по выплате окладов, а также установленных надбавок и доплат.

При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор вправе приостановить, уменьшить, либо отменить выплату премий.

Настоящим положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

5.5.1. *Текущее премирование* предусматривает премиальные выплаты по итогам работы за месяц, и осуществляется в случае достижения работником

показателей эффективности при выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, с целью поощрения работников за качественное, своевременное выполнения своих должностных обязанностей при выполнении основных показателей деятельности структурных подразделений.

5.5.2. *Единовременное премирование* осуществляется по итогам работы ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, а также по итогам выполнения особо сложных, срочных, важных и требующих большой степени ответственности работ, мероприятий и т.п.

Единовременное премирование по итогам работы за год осуществляется по итогам деятельности ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на основании выполнения показателей эффективности деятельности университета, итоговой оценки деятельности структурных подразделений и личного вклада работника в их достижение.

Критериями единовременного премирования по итогам работы за год профессорско-преподавательского состава являются результаты оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, согласно критериям, утверждаемым один раз в семестр приказом ректора.

Критериями единовременного премирования административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала по итогам работы за год, помимо критериев текущего премирования, являются личный вклад работников в общие результаты работы, а именно оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию, в выполнении поручений руководителей; выполнение внеплановой работы, результатом которой является повышение качества работ и расширения спектра услуг, повышение доходности ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Фонд единовременного премирования по итогам работы за год определяется ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на конец года на основании представленных данных планово-экономического отдела и распределяется по ито-

гам работы за год между структурными подразделениями основных видов деятельности в соответствии с показателями деятельности структурных подразделений ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России и критериями их оценки.

Ректор университета, руководители (проректора, начальники) по направлениям, а также руководители (начальники, заведующие) структурных подразделений, имеют право полностью или частично ограничить работников в премиальных выплатах по результатам работы и в случаях нарушения трудовой дисциплины, в том числе за:

– неудовлетворительную работу отдельных работников и структурных подразделений в целом;

– невыполнение плана и основных показателей деятельности университета;

– несоблюдение финансовой дисциплины, в том числе несоблюдение финансовых нормативов расходования бюджетных средств, своевременности уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

– несвоевременное представление оснований для начисления премий;

– невыполнение распоряжений ректора и руководителей структурных подразделений;

– разглашение персональных данных работников;

– несвоевременное и ненадлежащее выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором;

– наличие у работника дисциплинарного взыскания;

– нарушение законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения сохранности имущества, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей;

– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества;

– несоблюдение установленного порядка хранения документов и материальных ценностей;

– совершение иных нарушений локальных нормативных актов ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России или действующего законодательства.

Приказ на выплату единовременной премии по итогам года оформляется на основании служебной записки на имя ректора по форме согласно Приложению 14.

Единовременное премирование по итогам выполнения особо сложных, срочных, важных и требующих большой степени ответственности работ, мероприятий и т.п. может осуществляться по итогам результативности участия работника в выполнении работ или проведении мероприятий, отличающихся особой значимостью, уровнем или особыми условиями реализации, определяется приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения, поддержанного проректором по направлению деятельности.

5.5.3. В случаях вынесения работнику дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации такой работник может быть лишен права на премиальные выплаты в текущий период, в котором выявлено нарушение, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.5.4. Ректор ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России не вправе устанавливать работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, состоящим с ним в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми ректор ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями дополнительные выплаты стимулирующего характера вне системы стимулирования. Условия оплаты

труда указанных лиц, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, оформляются отдельным приказом и подписываются проректором, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи.

5.5.5. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работникам приказом ректора или проректора, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, на основании решения комиссии.

5.5.6. В целях недопущения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении работников, состоящих с членом комиссии в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми член комиссии и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5.5.7. Ректор или проректор, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих и премиальных выплат в размерах, определенных комиссией в соответствии с настоящим Положением.

VI. Дополнительные выплаты

6.1. Работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России может быть выплачена материальная помощь, не чаще двух раз в год, в пределах фонда оплаты труда, в связи с тяжелым материальным положением в случаях утраты трудоспособности работника вследствие тяжелой и продолжительной болезни, а также при смерти ближайших родственников и в других случаях.

6.2. Решение о размере материальной помощи принимает комиссия, создаваемая приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, по заявле-

нию работника ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, согласованного руководителем структурного подразделения, с приложением подтверждающих документов. Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 10).

6.3. Работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России может быть выплачена единовременная премия к юбилею (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста).

6.4. Выплата единовременной премии к юбилею осуществляется по решению ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на основании служебной записки вышестоящего руководителя. Размер премии определяется письменным приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России в соответствии с ТК Российской Федерации предусматриваются:

– оплата ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков;

– оплата дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, при получении образования соответствующего уровня впервые;

– компенсация за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска;

– компенсация при направлении работника в служебную командировку;

– выходное пособие;

– пособие по временной нетрудоспособности работника;

– пособие по беременности и родам.

7.2. Оплата ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения; компенсации при направлении работника в служебную командировку и за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляются исходя из среднего заработка работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

7.3. Компенсация при направлении работника в служебную командировку могут погашаться из различных источников.

7.4. Выходное пособие выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

организации в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

– призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

– отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

– признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до наступления дня увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.5. Порядок, размеры и условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности работника и пособий по беременности и родам определяются

Федеральными законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

VIII. Порядок оформления видов оплаты труда

8.1. Выплата основной заработной платы по должностным окладам, установленным штатным расписанием в соответствии с настоящим положением, осуществляется на основании табелей учета рабочего времени, предоставляемых руководителями структурных подразделений в службу управления персоналом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России. Табели подаются два раза в месяц: для начисления заработной платы за первую половину месяца – до 10 числа текущего месяца, для начисления заработной платы за полный месяц – до 20 числа текущего месяца.

8.2. Почасовая оплата труда профессорско-преподавательского состава производится ежемесячно за отработанный период на основании ведомостей учета почасовой оплаты труда, составляемых руководителями структурных подразделений (заведующими кафедрами).

8.3. Назначение компенсационных выплат осуществляется на основании представлений руководителей структурных подразделений, иных документов и сведений, подтверждающих возникновение основание для соответствующих выплат.

8.4. Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании представлений руководителей структурных подразделений.

В целях проверки правильности и обоснованности назначения премиальных выплат в ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России действует комиссия по распределению премиальных выплат, формируемая приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Комиссией по распределению премиальных выплат осуществляется утверждение фондов премирования, утверждение итогов достижения показателей эффективности.

Распределение премиальных средств, выделенных структурному подразделению, осуществляется собранием структурного подразделения и оформляется протоколом, выписка из которого является основанием для начисления премиальных выплат сотрудникам структурного подразделения.

Назначение премиальных выплат осуществляется приказом ректора о поощрении работников на основании выписок из протоколов структурных подразделений по распределению фонда премирования структурных подразделений.

8.5. Стимулирующая выплата по эффективному контракту, выплачиваемая по результатам выполнения показателей эффективного контракта, назначаются приказом по университету на период. При назначении в указанный период новой суммы эффективного контракта, предыдущий приказ считать утратившим силу со дня назначения новой суммы эффективного контракта. Ежемесячно на заседании трудового коллектива структурных подразделений подводятся итоги работы сотрудников в соответствии с показателями эффективного контракта. По сотрудникам, не выполнившим один или несколько показателей, в планово-экономический отдел предоставляется выписка из протокола заседания трудового коллектива (Приложение 15). На основании предоставленной выписки из протокола заседания трудового коллектива планово-экономический отдел производит расчет суммы премии на текущий месяц. Размер снижения суммы эффективного контракта в результате невыполнения показателей эффективного контракта не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в

установленном законодательством порядке.

IX. Особенности оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России устанавливается в соответствии с федеральными законами, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством здравоохранения Российской Федерации (далее Минздрав России).

Должностной оклад ректора определяется трудовым договором. Помимо должностного оклада ректору устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с трудовым договором. Премиальные выплаты по результатам работы университета ректору устанавливаются Минздравом России с учетом целевых показателей эффективности работы университета.

9.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения приведены в приложении 9 к настоящему Положению.

9.3. Проректорам и главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением.

X. Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава

10.1. Заработная плата профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России состоит из должностных окладов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

10.2. Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, на основе требований к профессиональной подго-

товке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1).

10.3. Профессорско-преподавательский состав может привлекаться для ведения педагогической работы с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 часов в год, выполнение которой не считается совместительством и не требует заключения трудового договора.

Ведение педагогической работы с почасовой оплатой труда могут осуществлять лица, имеющие соответствующую квалификацию, а также специалисты предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, здравоохранения).

Лица, привлекаемые к проведению учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда, назначаются приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на основании личного заявления, согласованного с заведующим кафедрой, деканом, проректором по учебно-воспитательной работе.

Порядок почасовой оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3.4 настоящего положения.

10.4. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

10.5. Профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты:

– надбавка за непрерывный стаж работы в университете в соответствии с п. 5.4.5 настоящего положения;

– персональный повышающий коэффициент в соответствии с п. 5.4.2 настоящего положения;

– выплата за наличие ученого звания – 500 рублей за звание «доцент», 1000 за звание «профессор»;

– премиальные выплаты за дополнительно привлеченные денежные средства – выплачивается за участие в циклах по дополнительным образовательным программам, проводимым на коммерческой основе, по итогам работы за месяц в пределах фонда выплат на эти цели, который формируется в процентном соотношении от суммы привлеченных за месяц структурным подразделением. Процентное соотношение утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России. Фонд выплат за дополнительно привлеченные денежные средства распределяется собранием структурного подразделения в соответствии с личным вкладом сотрудников в процесс привлечения денежных средств;

– премиальные выплаты по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности преподавателя – выплачивается в зависимости от количества полученных преподавателем баллов по показателям рейтинговой оценки, утверждаемым приказом ректора, и цены балла, определяемой исходя из установленного фонда и общего количества баллов:

$$Ф_сН_{у\ (перс.)} = Х_{фсн.у} * N,$$

где

N – количество баллов у преподавателя по итогам рейтинга;

$Х_{фсн.у}$ – цена одного балла, в денежном выражении.

$$Х_{\ фсн.у}=Ф_сН_у / N,$$

где

$Ф_сН_у$ – денежный размер премиального фонда, установленного приказом по университету;

– премиальные выплаты из фонда кафедры (института) – выплачиваются в пределах выделенного премиального фонда подразделения, который может увеличиваться за счет экономии фонда оплаты труда подразделения. Размер премии для каждого конкретного работника определяет руководитель подразделения, с учетом участия работника в выполнении задач, поставленных перед структурным подразделением, выполненного объема работы, качества, новаторства, эффективности. Основанием для оформления приказа на

начисление премии служит служебная записка руководителя подразделения, составленная на основании решения трудового коллектива, протокола распределения премии структурного подразделения (Приложение 18);

премиальные выплаты по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности преподавателя - выплачивается в зависимости от количества полученных преподавателем баллов по показателям рейтинговой оценки, утверждаемым приказом ректора, и цены балла, определяемой исходя из установленного фонда и общего количества баллов:

ФсНу (перс.) Хфсн у * N, .

где

N - количество баллов у преподавателя по итогам рейтинга;

ХфСн.у - цена одного балла, в денежном выражении.

Х фен у-ФсНу / N,

где

ФсНу - денежный размер премиального фонда, установленного приказом по университету;

премиальные выплаты из фонда кафедры (института) - выплачиваются в пределах выделенного премиального фонда подразделения, который может увеличиваться за счет экономии фонда оплаты труда подразделения. Размер премии для каждого конкретного работника определяет руководитель подразделения, с учетом участия работника в выполнении задач, поставленных перед структурным подразделением, выполненного объема работы, качества, новаторства, эффективности. Основанием для оформления приказа на начисление премии служит служебная записка руководителя подразделения, составленная на основании решения трудового коллектива, протокола распределения премии структурного подразделения (Приложение 18);

премиальные выплаты за осуществление кураторской деятельности в учебных группах, обучающихся по образовательным программам высшего образования, выплачиваются на основании Положения о кураторах учебных

групп и согласно системе стимулирования кураторов по показателям, приведенным в Приложении 16.

Секретарю Совета кураторов - 6000 рублей в месяц, председателю совета кураторов - 10000 рублей в месяц. Кураторам, не предоставившим отчет о своей деятельности за месяц, премиальная выплата не назначается. При исполнении обязанностей куратора в нескольких учебных группах, сумма выплат увеличивается пропорционально количеству групп (но не более трех).

Куратору, исполняющему обязанности координатора по взаимодействию с институтом студентов-наставников, выплачивается сумма 4500 рублей (без районного коэффициента и дальневосточной надбавки).

Неизрасходованные денежные средства, оставшиеся в фонде кураторов, распределяются в конце учебного года проректором по молодежной политике и воспитательной деятельности в соответствии с результатами работы кураторов за учебный год;

– премиальные выплаты по итогам участия в проектах, грантах, хоздоговорах выплачиваются в пределах выделенного премиального фонда на основании предоставленного отчета о выполнении работ или отчета о достижении результатов в соответствии с установленным регламентом. Приказ на выплату оформляется на основании служебной записки руководителя проекта, согласованного с курирующим проректором;

– стимулирующие выплаты молодым преподавателям – выплачиваются по приказу ректора на основании представления экспертной комиссии. Критерии отнесения работников к данной категории, а также порядок определения размера данной выплаты определяются приказом ректора;

– стимулирующая выплата за работу с иностранными студентами, выплачивается преподавателям за проведение лекционных и практических занятий на русском языке в группах, сформированных только из иностранных студентов. Сумма выплаты определяется исходя из фактически проведенных часов занятий с учётом стоимости часа за работу с иностранными студентами, утвержденной приказом ректора;

– стимулирующая выплата за работу по англоязычным программам выплачивается преподавателям за проведение лекционных и практических занятий на английском языке. Сумма выплаты определяется исходя из фактически проведенных часов занятий с учётом стоимости часа за работу по англоязычным программам, утвержденной приказом ректора.

XI. Особенности оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и хозяйственно-обслуживающего персонала

11.1. В заработную плату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и хозяйственно-обслуживающего персонала включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

11.2. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и хозяйственно-обслуживающего персонала приведены в приложениях 5, 6, 7, 8 к настоящему Положению.

11.3. С учетом условий труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному и хозяйственно-обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

11.4. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному и хозяйственно-обслуживающему персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты:

– надбавку за стаж непрерывной работы в университете в соответствии с п. 5.4.5 настоящего Положения;

– персональный повышающий коэффициент в соответствии с п. 5.4.2 настоящего Положения;

– премиальную выплату по итогам месяца в соответствии с п. 5.5.1 настоящего Положения.

При переводе работника на эффективный контракт выплата премии осуществляется при достижении работником показателей эффективности, отраженных в эффективном контракте, по результатам ежемесячного подведения итогов деятельности работника.

Показатели эффективности, применяемые при заключении трудовых договоров, утверждаются приказом ректора. Показатели эффективности устанавливаются по должности, подразделению и при необходимости дополнительной детализации должности, в случае, когда сотрудники, занимающие одинаковую должность в одном подразделении, имеют различные функциональные обязанности.

Для работников бригад выплата по эффективному контракту рассчитывается путём распределения суммы премии из бригадного фонда по показателям коэффициента трудового участия (далее – КТУ) каждого работника (Приложение 11). Утверждение премиального фонда бригады ежемесячно производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Распределение премиального фонда бригады осуществляется руководителем подразделения на основании достигнутых показателей КТУ за месяц. Приказ на выплату оформляется на основании выписки из протокола по распределению премиальных выплат с учётом КТУ (Приложение 13).

Подведение итогов эффективности труда работников осуществляется ежемесячно трудовым коллективом, решение оформляется выпиской из протокола заседания трудового коллектива и утверждается курирующим проректором по форме, приведенной в Приложении 16.

Размер премиальных выплат, выплачиваемый при полном достижении показателей эффективности, устанавливается приказом ректора. В случае невыполнения или частичного выполнения работником показателей эффективности, премиальные выплаты не выплачиваются или выплачиваются частично, пропорционально весу выполненных показателей;

– единовременную премиальную выплату в соответствии с п. 5.5.2 настоящего Положения.

XII. Особенности оплаты труда преподавателей среднего профессионального образования

12.1. В заработную плату преподавателей среднего профессионального образования включаются предусмотренные настоящим положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

12.2. Размеры базовых должностных окладов преподавателей среднего профессионального образования устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 2).

12.3. Преподаватели среднего профессионального образования могут привлекаться для ведения педагогической работы с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 часов в год, выполнение которой не считается совместительством и не требует заключения трудового договора.

Лица, привлекаемые к проведению учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда, назначаются приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на основании личного заявления, согласованного с руководителем подразделения.

Порядок почасовой оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3.6 настоящего положения.

12.4. С учетом условий труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты:

– надбавка за непрерывный стаж работы в университете в соответствии с п. 5.4.5 настоящего положения;

– персональный повышающий коэффициент в соответствии с п. 5.4.2 настоящего положения;

– премиальные выплаты за дополнительно привлеченные денежные средства – выплачивается за участие в циклах по дополнительным образовательным программам, проводимым на коммерческой основе, по итогам работы за месяц в пределах фонда выплат на эти цели, который формируется в процентном соотношении от суммы привлеченных за месяц структурным подразделением. Процентное соотношение утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России. Фонд выплат за дополнительно привлеченные денежные средства распределяется собранием структурного подразделения в соответствии с личным вкладом сотрудников в процесс привлечения денежных средств;

– премиальные выплаты из фонда отделения среднего профессионального образования – выплачиваются в пределах выделенного премиального фонда подразделения, который может увеличиваться за счет экономии фонда оплаты труда подразделения. Размер премии для каждого конкретного работника определяет руководитель подразделения, с учетом участия работника в выполнении задач, поставленных перед структурным подразделением, выполненного объема работы, качества, новаторства, эффективности. Основанием для оформления приказа на начисление премии служит служебная записка руководителя подразделения, составленная на основании решения трудового коллектива, протокола распределения премии структурного подразделения (Приложение 18);

– премиальные выплаты за осуществление кураторской деятельности – выплачиваются на основании Положения по кураторам преподавателям, получившим удовлетворительную оценку своей деятельности (Приложение 16) на основании предоставленного отчета работы за месяц в размере, установленным нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации.

XIII. Особенности оплаты труда учителей факультета довузовской подготовки

13.1. В заработную плату учителей факультета довузовской подготовки включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

13.2. Размеры базовых должностных окладов учителей факультета довузовской подготовки устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 2).

13.3. Учителя факультета довузовской подготовки могут привлекаться для ведения педагогической работы с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 часов в год, выполнение которой не считается совместительством и не требует заключения трудового договора.

Лица, привлекаемые к проведению учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда, назначаются приказом ректора ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России на основании личного заявления, согласованного с руководителем подразделения.

Порядок почасовой оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3.6 настоящего положения.

13.4. С учетом условий труда учителям факультета довузовской подготовки устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим положением.

13.5. Учителям факультета довузовской подготовки ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России выплачиваются стимулирующие надбавки:

– выплата за ведение классной работы (Приложение 12);

– надбавка за стаж непрерывной работы в университете в соответствии с п. 5.4.5 настоящего положения;

– премиальные выплаты по итогам работы, выплата которых производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на учебный год: с 1 сентября по 31 августа.

Распределение и установление премиальных выплат, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат на факультете довузовской подготовки. Распределение и назначение премий по итогам полугодий с установлением ежемесячного размера учителям производится на основании решения комиссии не менее чем за 10 дней до окончания учебного года («премиального периода»).

На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ о премиальных выплатах.

Комиссия создается из педагогических работников, представителей администрации и родительской общественности. Председателем комиссии является директор факультета довузовской подготовки.

Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя (критериями) выбираются те виды деятельности, которые направлены на улучшение качества:

– учебной деятельности (К1);

– вне учебной деятельности (К2)

– научно-методической деятельности (К3);

– коммуникативной деятельности (К4).

– воспитательной деятельности (К5);

13.6. Для расчета размера премии учителя необходимо:

13.6.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности учителя с использованием установленных баллов по шкале оценивания индикатора: каждый учитель формирует персональное портфолио по утвер-

жденным индикаторам и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам работы; премиальное персональное портфолио сдается в комиссию; результатом промежуточной оценки должен быть сводный «балльный» список учителей.

13.6.2. Определить «цену» 1 «балла качества»: сумму средств $Ф_сН$ учителя разделить на общее количество баллов, которое набрали учителя.

$$Ф_сН_у / N \text{ баллов} = X_{фсн.у},$$

где

$Ф_сН_у$ – денежный размер фонда премиальных выплат, выделенный для учителей;

N баллов – общее количество баллов, набранных учителями в соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда учителя» (Приложение 17);

X фсн.у – «цена» одного «балла качества», выраженная в денежных величинах.

13.6.3. Рассчитать персональный $Ф_сН$ учителя: умножить «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал учитель.

$$Ф_сН_{у\ (перс.)} = X_{фсн.у} * N$$

XIV. Особенности оплаты труда работников стоматологической клиники

14.1. В заработную плату работников стоматологической клиники ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

14.2. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников стоматологической клиники приведены в Приложении 4 к настоящему Положению.

14.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

14.4. Работникам стоматологической клиники выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим положением.

Выплата за дополнительно-привлеченные денежные средства работникам стоматологической клиники, непосредственно оказывающим платные медицинские услуги, устанавливается в процентном отношении к размеру денежных средств, привлеченных с участием каждого сотрудника.

Размер выплаты конкретному сотруднику определяется в процентном отношении к сумме выполненных сотрудником услуг, определяемой на основании реестров выполненных услуг, за вычетом начисленной заработной платы по окладу за фактически отработанное время.

Размер процентного отношения определяется приказом ректора на определенный период.

14.5. Оплата труда работников стоматологической клиники за счет средств ОМС:

14.5.1. В штатном расписании университета выделяются должности работников стоматологической клиники, расходы на оплату труда которых производятся за счет средств ОМС.

14.5.2. Расчет суммы, подлежащей начислению врачу за выполненные им услуги по ОМС, осуществляется следующим образом:

Кол-во УЕТ * сумма по тарифу * доля, направляемая на оплату труда врачей (по приказу ректора)

Определяется сумма доплаты к окладам за выполнение УЕТ: общая сумма за выполнение УЕТ – сумма, рассчитанная по окладу.

Доплата за выполнение УЕТ врачам стоматологической клиники, занятых в предоставлении услуг по ОМС, выплачивается в виде премии.

Премии остальным категориям работников стоматологической клиники из средств ОМС выплачиваются в зависимости от достижения показателей по эффективным контрактам.

На основании рассчитанных сумм доплат главный врач стоматологической клиники университета оформляет служебные записки, отдельно по источникам финансирования, в которых отражает размеры доплат за оказание медицинских услуг (без учета районных коэффициентов) сотрудникам стоматологической клиники (Приложение 19). Служебные записки передаются в планово-экономический отдел для издания приказа.

XV. Особенности оплаты труда работников военного учебного центра

15.1. Размеры должностных окладов и иных видов выплат работников военного учебного центра устанавливаются приказом ректора на основании совместного приказа Министра обороны Российской Федерации и Министерства Образования и науки Российской Федерации от 13.02.2020 № 66/212 и в соответствии с требованиями приказа Министра обороны Российской Федерации от 6 декабря 2019 г. N 727. Стимулирующие и компенсационные выплаты гражданского персонала военного учебного центра устанавливаются в соответствии с разделом IV и V настоящего Положения.

XVI. Оплата труда сотрудников, работающих по совместительству

16.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

16.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превы-

шать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

16.3. Работники организации, осуществляющие деятельность в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации, могут быть допущены к педагогической деятельности согласно приказу Минздрава России от 10.09.2013 № 637н «Об утверждении Порядка допуска к педагогической деятельности по образовательным программам высшего медицинского образования или высшего фармацевтического образования либо среднего медицинского образования или среднего фармацевтического образования, а также дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование».

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

16.5. На работающих по совместительству сотрудников распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением и локальными нормативными актами ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

16.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

XVII. Особенности оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени

17.1. Оплату рабочего времени при суммированном учете производить исходя из часовых тарифных ставок – заработная плата работника исчисляется за фактически отработанные часы согласно графику.

17.2. Стоимость часа при суммированном учете рабочего времени определяется путем умножения оклада на 12 месяцев и деления на норму часов за текущий год при 40-часовой рабочей неделе.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1.	Ассистент	37 800
1.1.2.	Преподаватель	38 300
1.1.3.	Ассистент (кандидат наук)	38 800
1.1.4.	Преподаватель (кандидат наук)	40 000
Второй квалификационный уровень		
1.2.1.	Старший преподаватель	41 100
1.2.2.	Старший преподаватель (кандидат наук)	42 300
Третий квалификационный уровень		
1.3.1.	Доцент	41 100
1.3.2.	Доцент (кандидат наук)	43 500
1.3.3.	Доцент (доктор наук)	49 200
Четвертый квалификационный уровень		
1.4.1.	Профессор (кандидат наук)	45 800
1.4.2.	Профессор (доктор наук)	52 700
Пятый квалификационный уровень		
1.5.2.	Заведующий кафедрой, (кандидат наук)	53 900
1.5.3.	Заведующий кафедрой, (доктор наук)	57 200
Шестой квалификационный уровень		
1.6.1.	Декан (факультета) (кандидат наук)	52 800
1.6.2.	Декан (факультета) (доктор наук)	59 300
1.6.3.	Директор института (кандидат наук)	55 000
1.6.4.	Директор института (доктор наук)	63 000

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размер оклада учителей и прочих работников образования

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1	Секретарь учебной части	19 300
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)*		
Второй квалификационный уровень		
1.2.1.	Социальный педагог	24 440
1.2.2.	Методист	26 440
Четвертый квалификационный уровень		
1.4.1. 1.4.2. 1.4.3. 1.4.4. 1.4.5. 1.4.6. 1.4.7. 1.4.8. 1.4.9. 1.4.10. 1.4.11. 1.4.12. 1.4.13.	Учитель русского языка и литературы Учитель ОБЗР Учитель математики Учитель английского языка Учитель биологии Учитель химии Учитель информатики Учитель географии Учитель истории Учитель физики Учитель физической культуры Учитель обществознания	25 540
1.4.14.	Тьютор	24 240
1.4.15.	Преподаватель СПО	29 100

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов работников научных исследований и разработок

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений *(Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1.	Младший научный сотрудник	33 840
1.1.2.	Научный сотрудник	36 040
Второй квалификационный уровень		
1.2.1.	Старший научный сотрудник КН	36 940
1.2.2.	Старший научный сотрудник ДН	38 000
	Третий квалификационный уровень	
1.3.1.	Ведущий научный сотрудник КН	41 740
1.3.2.	Ведущий научный сотрудник ДН	43 040
Четвертый квалификационный уровень		
1.4.1.	Заведующая ЦНИЛ ДН	47 740

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1.	Санитарка	22 440
Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)*		
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Медицинский регистратор	23 400
Второй квалификационный уровень		
2.2.1.	Рентгенолаборант	23 400
Третий квалификационный уровень		
2.3.1. 2.3.2.	Медицинская сестра Медицинский брат	23 040
2.3.3. 2.3.4.	Зубной техник Гигиенист стоматологический	24 240
Четвертый квалификационный уровень		
2.4.1	Зубной врач	24 240
Пятый квалификационный уровень		
2.5.1.	Старшая медицинская сестра	24 340

	Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)*	
Второй квалификационный уровень		
3.2.1. 3.2.2. 3.2.3. 3.2.4. 3.2.5. 3.2.6. 3.2.7. 3.2.8. 3.2.9. 3.2.10. 3.2.11.	Врач стоматолог ортопед Врач стоматолог терапевт Врач стоматолог Врач стоматолог хирург Врач стоматолог детский Врач ортодонт Врач-методист Врач-эпидемиолог Врач-бактериолог Врач-генетик Врач клинической лабораторной диагностики	25 140
Профессионально-квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)*		
Первый квалификационный уровень		
4.1.1.	Главный врач	38 240
4.1.2.	Заместитель главного врача	25 140

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов учебно-вспомогательного персонала

№	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1.	Инструктор	23 040
1.1.2.	Инструктор по физической культуре	24 240
1.1.3.	Старший инструктор (Отдел симуляционно-тренинговых технологий по стоматологическому профилю)	25 540
1.1.4	Специалист по учебно-методической работе	26 440

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1. 1.1.2.	Вахтер Секретарь-администратор	22 440
1.1.3.	Делопроизводитель	23 040
1.1.4. 1.1.5	Комендант Паспортист	25 240
Второй квалификационный уровень		
1.2.1.	Старший кассир	27 740
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)*		
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Лаборант	22 440
2.1.2. 2.1.3. 2.1.4.	Техник-программист Технический специалист по информационным системам Младший программист	25 240
2.1.5. 2.1.6.	Инспектор спецчасти Инспектор по учету и бронированию военнообязанных	25 240
Второй квалификационный уровень		
2.2.1.	Старший лаборант	23 040
2.2.2.	Заведующий хозяйством	25 240
2.2.3.	Программист	26 440
2.2.4. 2.2.5.	Заведующий канцелярией Заведующий (склад, редакционно издательский отдел)	26 840
Третий квалификационный уровень		
2.3.1.	Старший программист	27 740

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)*		
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	Инспектор (студенческий отдел кадров)	25 240
3.1.2. 3.1.3. 3.1.4. 3.1.5. 3.1.6. 3.1.7. 3.1.8. 3.1.9. 3.1.10. 3.1.11. 3.1.12. 3.1.13. 3.1.14. 3.1.15. 3.1.16. 3.1.17. 3.1.18. 3.1.19. 3.1.20.	Инженер по защите информации Инженер-программист Инженер по ремонту Инженер-энергетик Администратор баз данных Инженер-строитель Инженер Специалист Специалист по закупкам Специалист по охране труда Специалист по связям с общественностью Специалист по персоналу Специалист по работе с социальными сетями Специалист по режиму секретности Патентовед Юрисконсульт Психолог Сурдопереводчик Тифлосурдопереводчик	26 440
3.1.21.	Экономист	24 300
Третий квалификационный уровень		
3.3.1. 3.3.2. 3.3.3. 3.3.4. 3.3.5.	Инженер-программист 1 категории Разработчик Специалист 1 категории Специалист гражданской обороны 1 категории Бухгалтер	27 740
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Ведущий специалист	29 940
3.4.2.	Ведущий специалист по персоналу	
3.4.3.	Ведущий бухгалтер Ведущий экономист	31 240
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)*		
Первый квалификационный уровень		
4.1.1.	Начальник по безопасности	39 640

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)*		
4.2.1. 4.2.2. 4.2.3. 4.2.4. 4.2.5.	Осветитель Концертмейстер Хормейстер Управляющий творческим коллективом Библиотекарь	24 640
4.2.6. 4.2.7. 4.2.8. 4.2.9.	Главный библиотекарь Главный библиограф Ведущий библиотекарь Ведущий библиограф	27 740
Профессионально-квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)*		
Второй квалификационный уровень		
5.2.1.	Верстальщик	25 240
5.2.2. 5.2.3.	Редактор Редактор научный	26 440
Третий квалификационный уровень		
5.3.1	Системный администратор	26 440
Профессиональные квалификационные группы должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов *(Приказ Минздравсоцразвития России от 25.03.2013 г. № 119н)*		
Пятый квалификационный уровень		
6.5.1	Специалист архива	26 440

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов рабочих

№ п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)*		
Первый квалификационный уровень		
1.1.1. 1.1.2. 1.1.3. 1.1.4. 1.1.5. 1.1.6. 1.1.7. 1.1.8.	Гардеробщик Кастелянша Лифтер Машинист насосных установок Уборщица Сторож Уборщик мусоропровода Кладовщик	22 440
Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» *(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)*		
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Водитель	23 040
2.1.2.	Механик	24 240
2.1.3. 2.1.4.	Оператор технической поддержки Техник по ремонту (сантехник)	24 640
Третий квалификационный уровень		
2.3.1. 2.3.2. 2.3.3. 2.3.4. 2.3.5.	Маляр строительный Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (плотник) Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (электромонтер) Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (слесарь-сантехник) Электрогазосварщик	22 440

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов руководителей структурных подразделений

№	Наименование должности	Оклад, руб.
	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)*	
	Первый квалификационный уровень	
1.1.1. 1.1.2. 1.1.3. 1.1.4.	Заведующий (редакционно-издательский отдел) Помощник ректора по общим вопросам Помощник проректора Помощник первого проректора	27 740
1.1.5.	Заведующий (отделение среднего профессионального образования, лаборатория медицинской микробиологии, отдел готовых лекарственных форм)	32 840
1.1.7. 1.1.8. 1.1.9. 1.1.10. 1.1.11. 1.1.12.	Руководитель (кроме руководителя департамента) Руководитель по направлению трансформации кадровой и молодежной политики Руководитель по направлению трансформации научной деятельности Руководитель по направлению трансформации образовательной деятельности Руководитель по направлению трансформации цифровой инфраструктуры и системы управления, основанной на данных Руководитель по направлению трансформации электронной информационно-образовательной среды	39 640
	Второй квалификационный уровень	
1.2.1. 1.2.2.	Заместитель директора по учебно-методической работе (факультет довузовской подготовки) Заместитель директора по учебно-методической работе (факультет довузовской подготовки)	28 500
1.2.3.	Заместитель декана	31 600
	Третий квалификационный уровень	
1.3.1	Ученый секретарь Советов	23 100
1.3.2.	Советник при ректорате	24 300
1.3.3.	Заместитель главного бухгалтера	31 600

№	Наименование должности	Оклад, руб.
1.3.4. 1.3.5. 1.3.6. 1.3.7. 1.3.8. 1.3.9. 1.3.10. 1.3.11. 1.3.12.	Заместитель проректора Заместитель первого проректора- руководитель дирекции программы развития Заместитель председателя совета деканов-руководитель методической трансформации образовательных программ Заместитель проректора по молодёжной политике и воспитательной деятельности- руководитель по развитию кадровой и молодежной политики Заместитель проректора по научно-исследовательской деятельности-руководитель по развитию научно-исследовательской деятельности Заместитель проректора по развитию-руководитель по развитию университетских клиник Заместитель проректора по развитию-руководитель по развитию электронного образования Заместитель проректора по развитию-руководитель по цифровой трансформации Руководитель по направлению трансформации образовательной деятельности	39 640
1.3.7.	Начальник	40 640
1.3.8.	Руководитель (департамента)	42 040
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений *(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)*		
Второй квалификационный уровень		
2.2.1.	Директор (Учебно-производственная аптека, медико-генетический центр, факультет довузовской подготовки, медико-генетический центр)	36 340
2.2.2	Директор (Институт электронного образования, институт профессионального развития, институт симуляционных и аккредитационных технологий)	41 240
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" *(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)*		
3.1.1.	Заведующий отделом	29 200
3.1.2.	Директор (БИЦ, факультет среднего профессионального образования)	39 640

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Размеры окладов проректоров и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование должности	От оклада ректора, в %
1	Проректор	70-90%
2	Главный бухгалтер	90%

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

ПРОТОКОЛ № ___

по рассмотрению вопросов распределения материальной помощи сотрудникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

за _____ месяц _____г.

«___» _____ _____ г.

Присутствовали: члены комиссии по распределению материальной помощи сотрудникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России:

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

1. Согласно представленных на рассмотрение комиссии заявлений сотрудников с приложением подтверждающих документов на выплату материальной помощи определены следующие размеры выплат:

Фамилия Имя Отчество	Структурное подразделение	Сумма материальной помощи (руб.)

Голосование за утверждение представленного распределения премиального фонда – «против» – _____, «за» – _____,

[Подписи членов комиссии]

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Критерии оценки эффективности работы подразделений по КТУ

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия
Понижающие КТУ		
1	Невыполнение заданий, низкая интенсивность труда	0,1-1
2	Брак по вине сотрудника, вызывающий переделки дополнительные трудозатраты	0,1-1
3	Невыполнение в срок задания руководителя подразделения	0,1-1
4	Бесхозяйственное отношение к инвентарю, материалам, порча или потеря имущества	0,1-1
5	Нарушение техники безопасности, противопожарной безопасности	0,1-1
6	Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, прогул, самовольный уход с работы, появление на работе в нетрезвом виде)	0,1-1
7	Не рациональное использование рабочего времени и материальных ресурсов	0,1-1
Повышающие КТУ		
1	Выполнение дополнительного объема работ, сверхурочная работа	0,1-1
2	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, предотвращение аварий	0,1-1
3	Оперативность и качество выполнения заявок	0,1-1
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий	0,1-1
5	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	0,1-1

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, за наличие квалификационной категории медицинским и фармацевтическим работникам ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

1. При наличии ученой степени «Доктор наук» – 600 рублей
2. При наличии ученой степени «Кандидат наук» – 300 рублей;
3. При наличии высшей квалификационной категории – 600 рублей;
4. При наличии первой квалификационной категории – 400 рублей;
5. При наличии второй квалификационной категории – 200 рублей.

Выплаты стимулирующего характера за ведение классного руководства и наличие квалификационной категории работникам факультета довузовской подготовки ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

1. При наличии классного руководства – 2 000 рублей
2. При наличии высшей квалификационной категории – 750 рублей;
3. При наличии первой квалификационной категории – 500 рублей;
4. При наличии второй квалификационной категории – 250 рублей.

Приложение 13
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
№ ___ от «___» _____20___ года
по распределению премиальных выплат с учётом КТУ
за _____ 20___г.

_____

название структурного подразделения

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Сумма
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
		Итого	

Руководитель
структурного подразделения _____ И.О. Фамилия
подпись

Приложение 14
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Ректору ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России
Шуматову В.Б.
должность и ФИО руководителя
структурного подразделения

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу произвести выплату стимулирующего характера следующим сотрудникам _____ по итогам _____ года:

(Наименование структурного подразделения)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Сумма
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
		Итого	

Руководитель
структурного подразделения _____ И.О. Фамилия
подпись

Секретарь _____ И.О. Фамилия
подпись

Приложение 15
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
№ ___ от «___» _____20___ года
заседания трудового коллектива
по подведению итогов работы сотрудников
в соответствии с показателями эффективного контракта

_____

название структурного подразделения

№ п/п	ФИО	Должность	Суммарное достижение показателей эффективности	Ознакомление сотрудника
1				
2				
3				
…				

Председатель _____ И.О. Фамилия
подпись

Секретарь _____ И.О. Фамилия
подпись

Проректор _____ И.О. Фамилия
подпись

Приложение 16
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Критерии оценки деятельности кураторов учебных групп

№ п/п	Показатель	Баллы	Размер выплаты, руб.	Периодичность выплаты	Периодичность подведения итогов	Документ-основание
1.	Аттестация студентов 1 курса			1 раз в семестр	1 раз в семестр	Справка из деканата
1.1.	Менее 30%	0	0			
1.2.	31-49%	25	1250			
1.3.	50-80%	50	2500			
1.4.	81% и более	75	3750			
2.	Соблюдение студентами 1 курса правил внутреннего распорядка			Ежемесячно	Ежемесячно	Справки от коменданта и заведующих кафедрами, жалобы от сотрудников, обучающихся и граждан
2.1.	Есть нарушения	0	0			
2.2.	Нет нарушений	15	750			
3.	Количество студентов 1 курса, задействованных в работе студенческих объединений			Ежемесячно	Ежемесячно	Справка студенческого ректората
3.1.	За 1 человека	1	50			
4.	Проведение мероприятий, рекомендованных Управлением МП и ВД			Ежемесячно	Ежемесячно	Фотоотчет куратора
4.1.	За каждое мероприятие					
4.1.1.	5-9 человек	10	500			
4.1.2.	10 и более человек	15	750			
5.1.	Посещение общежитий	5	250	Ежемесячно	Ежемесячно	Фотоотчет куратора, запись в журнале посещения общежития
6.	Проведение мероприятий с участием иностранных обучающихся вверенной группы			Ежемесячно	Ежемесячно	Списки учебных групп, фотоотчет куратора
6.1.	За 1 человека	10	500			

Приложение 17
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Критерии оценки качества труда учителей Факультета довузовской подготовки ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): **Успешность учебной работы и интенсивность труда учителя** (динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный совокупный балл по К1 = 130 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5»	Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам полугодия / численность обучающихся	**Макс. балл = 20 б.** от 1 до 0,7= 20 б. от 0.69 до 0,40 = 16 б. от 0,39 до 0,28 = 12 б. от 0, 27 до 0,10 = 8 б. менее 0,10 = 0 б.
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности) (П2)	Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам полугодия / численность обучающихся в данном классе	**Макс. балл = 20 б.** от 1 до 0,6 = 20 б.; от 0,59 до 0,48 = 15 б.; от 0,47 до 0,36 = 10 б.; от 0,35 до 0,25 = 8 б.; от 0,24 до 0,13 = 5 б. от 0,12 до 0,05 = 2 б. от 0,04 до 0 = 1 б.
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности (П3)	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие обучающихся -победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров и т.д. «Кенгуру», «Русский медвежонок», Всесибирская олимпиада, «Британский Бульдог»	**Макс. балл = 20б.** *Международный ур.* Победитель =20 б. Призер = 15 б. *Всероссийский ур.* Победитель =12 б. Призер = 9 б. *Региональный ур.* Победитель =8 б. Призер = 5 б. *Районный ур.* Победитель = 3 б. Призер = 1б.
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников основной и средней ступеней образования (9-е, 11-е классы) (П4)	Доля выпускников основной или средней ступеней образования в классах учителя, получивших на ЕГЭ (ОГЭ) результаты (в баллах) выше среднего по городу или краю.	Количество обучающихся – выпускников основной или средней ступеней образования в классах учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по городу \ общее количество выпускников учителя по данной ступени образования	**Макс. балл = 40б.** от 1 до 0,7 = 40 б. от 0,69 до 0,58 =30б. от 0,57 до 0, 46=15б. от 0,45 до 0,30=10б. от 0,29 до 0,20=5б. от 0,20 до 0,105= 2б. от 0, 10 до 0=1б.

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Результативность учебной деятельности учителя по промежуточной аттестации обучающихся основной и средней ступеней образования (7, 8, 10 классы) (П5)	Доля обучающихся основной или средней ступеней образования в классах учителя, получивших на промежуточной аттестации результаты (в баллах) выше среднего по факультету.	Количество обучающихся – основной или средней ступеней образования в классах учителя, получивших на промежуточной аттестации результаты выше среднего по факультету \ общее количество обучающихся	**Макс. балл = 20б.** от 1 до 0,6= 20 б. от 0.59 до 0,48 =15б. от 0,47 до 0,36 =10б. от 0,35 до 0,25 = 8 б. от 0,24 до 0,13 = 5 б. от 0,12 до 0,05 = 2 б. от 0,04 до 0 =1 б.
Уровень сложности предмета (П6)	Категория сложности предмета: первая (русский язык, химия, математика, биология); вторая (иностранный язык литература, история, география, обществознание, физика, информатика); третья (ИЗО, МХК, физкультура)	Оценивается администрацией	**Макс.балл =10 б.** 1. (рус. язык, химия матем, биология):- 10 б.; 2. (англ.яз., литература, история, география, физика, обществ-е, инф.):- 8б.; 3.(ИЗО, МХК, физк - ра):- 5б.
ИТОГО по К1 = П1+П2+П3+П4+П5+П6 =			
Критерий (К2): **Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя** Максимальный совокупный балл по К2 = 20 баллов			
Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету) (П 7)	Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету	Количество обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем / количество обучающихся, имеющих неудовл. и удовл. оценки по данному предмету у данного учителя.	**Макс. балл = 10 б**. от 1 до 0,8= 10 б. от 0.79 до 0,6 = 8 б. от 0,59 до 0,4 = 6 б. от 0, 39 до 0,2 = 4 б. от 0,19 до 0,08 = 1б
Степень ответственности преподавателя в отношении трудовой дисциплины (П 8)	Своевременность сдачи отчетов, ведение классного журнала, работа с электронным дневником, опоздания, выполнение поручений	Оценивается администрацией За каждый критерий по 2б.	**Макс. балл = 10 б.**
ИТОГО по К2 =			

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя и повышение качества образования Максимальный совокупный балл по К3 = 85 баллов			
Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (П 9)	Участие (чел.) обучающихся – в научно – практических конференциях\ форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	**Макс. балл = 20 б.** *Междунар.* = 20 б.-приз,10 б.-выступление. *Всєроссийская.* . =15 б. -приз., 10б.-выступление *Городской.* = 10 б.приз, 5 б.-выст.. *Районный* = 3 б. *Школьный* =1 б.
Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)	Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	**Макс. балл = 10 б. при статусе докладчика** *Международный* =10 б. *Всєроссийский ур.* = 7 б. *Городской ур.* = 5 б. *Районный ур.* = 3 б. *Школьный ур.* =1б.
Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя. (П11)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	**Макс. балл = 15 б.** Обучение на очных курсах повышения или переподготовки: 72 – 108 ч. – 10 б. (5 лет) 37-71 ч. – 10 б. 21- 36 ч. – 8 б. } 5 б. (0,5 года) 8-20 ч. – 5 б.
Степень активности инновационной деятельности учителя (П12)	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации).	**Макс. балл = 15 б.** Единственный автор инновационной идеи или инновационного продукта = 15 б. Член коллектива, реализующего или внедряющий инновационный продукт = 6 б. Участник внедрения инновационного продукта (проекта) – по 2 б. каждому участнику
Руководство методическим объединением (П13)	Уровень, вид и периодичность проведения мероприятий предметного методического объединения	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию	**Макс. балл = 15 б.** Руководство – 5 б. Проведение мероприятий – 5б, наличие документации – 5 б.
ИТОГО по К3 =			

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя и уровень профессионального мастерства Максимальный совокупный балл по К4 = не более 70			
Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П14)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и участия в жюри, предметной комиссии в качестве эксперта по проверке ОГЭ и ЕГЭ	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	**Макс.балл = 45 б.** Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете = 10 баллов; Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней (выступление) = 10 б. за каждый; Мастер-классы = 5 б. за каждый Открытые уроки и мероприятия = 5 б. за каждый Эксперт в жюри конференции, предметной комиссии, олимпиады = 3 б. за каждый
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями. (П15)	Наличие (отсутствие) обоснованных письменных зарегистрированных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя.		Отсутствие жалоб= 5 б. Наличие жалоб = минус 5 б.
Уровень профессионального мастерства (П.16)	Наличие профессиональных отраслевых наград	Документальное подтверждение наличия отраслевой награды	**Макс. балл = 20 б.** Заслуженный учитель – 20 б. «Почетный работник общего образования» – 15 б. Почетная грамота МО – 10 б. Почетная грамота департамента образования Прим. края – 5 б.
ИТОГО по К4 =			
Критерий (К5): Результативность деятельности в качестве классного руководителя Максимальный совокупный балл по К5 = не более 40			
Степень активности класса в творческих видах деятельности факультета, города, края (П17)	Результирующий статус участия класса в творческой деятельности факультета, города, края	Документальное подтверждение статуса участия в творческой деятельности факультета, города, края	**Макс. балл – 10 б.** *Рег.уровень – 10 б.* *Город. уровень – 8 б.* *Школьный уровень – 5 б.*

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Уровень сформированности социального опыта учащегося (П18)	Участие учащихся в реализация социально значимых проектов, благотворительных акциях	Документальное подтверждение статуса участия в социально значимых проектов, благотворительных акциях	**Макс. балл = 10 б.** *Рег.уровень – 10 б. Город. уровень – 8 б. Школьный уровень – 5* б.
Степень активности классного руководителя в творческих видах деятельности факультета, города, края (П19)	Результирующий статус участия классного руководителя в творческой деятельности факультета, города, края	Документальное подтверждение статуса участия в творческой деятельности факультета, города, края (статья в электронную газету факультета или на сайт, отражающая характер мероприятия и степень участия классного руководителя)	**Макс. балл = 20 б.** *Сргнизация выездного мероприятия – 10 б. Город. уровень – 5 б. Школьный уровень – 5* б.
ИТОГО = К1+К2+К3+К4 =			

Приложение 18

к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Ректору ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России
Шуматову В.Б.
должность и ФИО руководителя
структурного подразделения

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу произвести выплату стимулирующего характера следующим сотрудникам:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Сумма
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
		Итого	

Основание: решение кафедры (института), протокол № __ от _____20____г.

Руководитель
структурного подразделения _____ И.О. Фамилия
подпись

Приложение 19
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России

Ректору ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России
Шуматову В.Б.
главного врача
ФИО главного врача

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу произвести выплату доплаты за оказание медицинских услуг следующим сотрудникам стоматологической клиники за счёт средств _____ в _____месяце:
(источник финансирования)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Сумма
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
…			
		Итого	

Главный врач _____ И.О. Фамилия
подпись

Секретарь _____ И.О. Фамилия
подпись