Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилюк Василий Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.11.2026 10:57:27
Уникальный программный ключ:
c53a91458c4eb25048394e82d1064ca835c5213a

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета
ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России
(протокол от 14.09.2026 № 1)
Ректор, председатель ученого совета Университета

_____ В.П. Гаврилюк

Положение об оплате труда работников

КГМУ-СМК-П-7.5.3-114-46.0-26

Версия 46.0

Курск – 2026

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- постановлением Правительства РФ от 5.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2599-р «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения»;
- приказом Минздрава России от 03.05.2017 № 198 «О внесении изменений в приложение к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 августа 2014 г. № 446 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» в Министерстве здравоохранения Российской Федерации»;
- уставом КГМУ.

1.2. Положение определяет размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также критерии их установления, условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Курский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее-КГМУ, Университет).

1.3. Система оплаты труда работников установлена с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

– иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников – первичной профсоюзной организации.

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

1.5. Система оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие повышения к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера включаются в трудовой договор.

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

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

1.8. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера включают размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.10. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

2.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 № 217н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Базовый оклад профессорско-преподавательского состава – 27 097,60 рублей.

2.2. Для профессорско-преподавательского состава при наличии финансовых средств могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

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

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад. В повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не включаются надбавки, установленные законодательством.

Размеры повышающих коэффициентов учитывают выполнение лечебной работы.

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

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

2.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

Размер должностного оклада определяется путем умножения базового оклада профессорского преподавательского состава – 27 097,60 рублей на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.4. При наличии финансовых средств работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

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

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

2.5. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 Положения.

2.6. Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 12 настоящего Положения.

2.7. Размер почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава утверждается ректором.

2.8. Ректор не вправе устанавливать близким родственникам дополнительные выплаты стимулирующего характера вне систем стимулирования и повышающие коэффициенты, установленные в университете. Условия оплаты труда близкого родственника ректора, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты оформляются отдельным приказом и подписываются проректором по образовательной деятельности и общим вопросам.

2.9. Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 84%, 2013 г. – 110%, 2014 г. – 125%, 2015 г. – 133%, 2016 г. – 150%, 2017 г. – 180%, 2018 г. – 200%, 2019 г. – 200%, 2020 г. – 200%, 2021 г. – 200%, 2022 г. – 200%, 2023 г. – 200%, 2024 г. – 200%, 2025 г. – 200%, 2026 г. – 200%, 2027 г. – 200%.

3. Порядок и условия оплаты труда работников медико-фармацевтического колледжа

3.1. Порядок и условия оплаты труда преподавателей медико-фармацевтического колледжа (далее-МФК).

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Базовый оклад преподавателей МФК составляет 23 110,58 рублей.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору МФК с учетом мнения профкома сотрудников.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии, практика), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на

полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы (базовый оклад) на среднемесячную норму учебной нагрузки 72 часа - для преподавателей, для руководителей кружков и спортивных секций 76,2.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленный в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, выданные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им годовой объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в КГМУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей,
- за часы педагогической работы специалистам, привлекаемым для педагогической работы;
- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы (определяется путем деления месячной ставки заработной платы (базового оклада) на 72 часа.) устанавливается ежегодно.

Педагогическим работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу.

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором Университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором на основании ходатайства директора МФК персонально в отношении конкретного работника.

Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории устанавливаются выплаты в абсолютном размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1000 руб.;

- при наличии первой квалификационной категории – 800 руб.

Педагогическим работникам могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 12 настоящего Положения.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822, работникам МФК производятся следующие выплаты ***компенсационного характера:*** при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

классным руководителям студенческих групп установить ежемесячную компенсационную выплату (денежное вознагрождение) – в размере 5 000 рублей в месяц;

классным руководителям с малочисленными группами в размере 50 процентов от установленной компенсационной выплаты,

заведующим кабинетами дисциплин общеобразовательного, естественнонаучного, общегуманитарного и социально-экономического циклов – в размере 500 рублей в месяц;

заведующим кабинетами дисциплин общепрофессионального цикла и профессиональных модулей – в размере 600 рублей в месяц,

за работу председателем предметной методической комиссии – в размере 2000 рублей в месяц,

за проверку письменных работ: по русскому языку - в размере 10% от оплаты за педагогические часы, по математике - в размере 8% от оплаты за педагогические часы, по английскому и латинскому языкам в размере 6% от оплаты за педагогические часы).

3.2. Порядок и условия оплаты труда директора и заместителей директора МФК

Размер должностного оклада директора МФК составляет – 85 064,49 руб.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора.

Директору, заместителям директора могут выплачиваться компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 11,12 настоящего Положения.

3.3. Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей среднего профессионального образования к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 70%, 2013 г. – 75%, 2014 г. – 80%, 2015 г. – 85%, 2016 г. – 90%, 2017 г. – 95%, 2018 г.

– 100%, 2019 г. – 100%, 2020 г. – 100%, 2021 г. – 100%, 2022 г. – 100%, 2023 г. – 100%, 2024 г. – 100%, 2025 г. – 100%, 2026 г. – 100%, 2027 г. – 100%.

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

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – 22 640,13 рублей.

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

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

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3,0 может быть установлен на определенный период времени.

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

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

4.5. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

4.6. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплат, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 12 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.

5.1. Должности руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады начальникам управлений университета устанавливаются на 10-20% ниже оклада проректоров.

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений – 27 097,60 рублей.

Оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10-51% ниже оклада руководителя.

5.2. Руководителям подразделений могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

5.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в размерах согласно **Приложению № 3.**

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

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

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

5.5. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 Положения.

5.6. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 12 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

6.1. Базовые оклады медицинских работников универсситетской клиники (далее – УК КГМУ) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 22 640,13 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 23 268,18 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» - 27 097,60 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» - 27 097,60 рублей;

– главный врач поликлиники – 57 570,64 рублей;

Размеры окладов заместителей главного врача и главной медицинской сестры устанавливаются ниже оклада главного врача: заместитель главного врача по медицинской части - на 10%, иные заместители – на 15%, главной медицинской сестре - на 40%.

Базовые оклады УК КГМУ, занимаемых должность медицинского психолога, устанавливаются на основе отнесения должности к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - 27 097,60 рублей;

6.2. Работникам университетской клиники могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом квалификационной категории;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

6.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинскому персоналу в размерах согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3,0 может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

6.7. С учетом условий труда медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

6.8. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделам 12 настоящего Положения.

6.9. Размеры должностных окладов, установленных в ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», распространяются также на лиц, не имеющих законченного высшего медицинского или фармацевтического образования, но допущенных к занятию медицинской или фармацевтической деятельностью в должностях работников со средним медицинским образованием в порядке, установленном статьей 69 Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ».

6.10. Отношение среднемесячной заработной платы врачей к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 125,3%, 2013 г. – 129,7%, 2014 г. – 130,7%, 2015 г. – 137%, 2016 г. – 159,6%, 2017 г. – 180%, 2018 г. – 200%, 2019 г. – 200%, 2020 г. – 200%, 2021 г. – 200%, 2022 г. – 200%, 2023 г. – 200%, 2024 г. – 200%, 2025 г. – 200%, 2026 г. – 200%, 2027 г. – 200%; отношение среднемесячной заработной платы среднего медицинского персонала к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 72,9%, 2013 г. – 75,6%, 2014 г. – 76,2%, 2015 г. – 79,3%, 2016 г. – 86,3%, 2017 г. – 90%, 2018 г. – 100%, 2019 г. – 100%, 2020 г. – 100%, 2021 г. – 100%, 2022 г. – 100%, 2023 г. – 100%, 2024 г. – 100%, 2025 г. – 100%, 2026 г. – 100%, 2027 г. – 100%; отношение среднемесячной заработной платы младшего медицинского персонала к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 48,0%, 2013 г. – 50,1%, 2014 г. –

51,0 %, 2015 г. – 52,4%, 2016 г. – 70,5%, 2017 г. – 80%, 2018 г. – 100%, 2019 г. – 100%, 2020 г. – 100%, 2021 г. – 100%, 2022 г. – 100%, 2023 г. – 100%, 2024 г. – 100%, 2025 г. – 100%, 2026 г. – 100%, 2027 г. – 100%.

7. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

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

– должности лаборантов, отнесенные к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений – 23 204,67 рублей;

– должности лаборантов-исследователей, отнесенные к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений – 23 268,18 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений – 27 097,60 рублей.

7.2. Работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

– повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом объема выполнения лечебной работы;

– персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

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

7.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам сферы научных исследований и разработок в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

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

7.5. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

7.6. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные разделом 12 настоящего Положения.

7.7. Отношение среднемесячной заработной платы научных сотрудников к среднемесячной заработной плате в регионе 2012 г. – 135%, 2013 г. – 128%, 2014 г. – 134%, 2015 г. – 143%, 2016 г. – 158%, 2017 г. – 200%, 2018 г. – 200%, 2019 г. – 200%, 2020 г. – 200%, 2021 г. – 200%, 2022 г. – 200%, 2023 г. – 200%, 2024 г. – 200%, 2025 г. – 200%, 2026 г. – 200%, 2027 г. – 200%.

8. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2-6).

8.1. Базовые оклады работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 22 640,13 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 23 204,67 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 25 827,40 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 38 258,90 рублей;

8.2. Работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

8.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в размерах:

8.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3,0 может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

8.4. С учетом условий труда служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

8.5. Служащим учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 12 настоящего Положения.

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

9.1. Базовые оклады рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

– профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня – 22 640,13 рублей;

– профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня – 23 204,67 рублей.

9.2. Работникам могут быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

– повышающего коэффициента к окладу с учетом квалификационного уровня;

– персонального повышающего коэффициента.

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

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

9.3. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочим в размерах:

9.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 2,0 может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

9.4. Рабочим могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу за работу в структурном подразделении от 1,05 до 1,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

9.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 11 и 12 настоящего Положения.

9.6. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 12 настоящего Положения.

10. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера.

10.1. Размер должностного оклада ректора регламентируется приказом Минздравсоцразвития России от 8.04.2008 №167н «Об утверждении порядка исчисления размера приказом Минздравсоцразвития России от 6.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»: Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий ректору устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор в соответствии с разделами 10 и 11 настоящего Положения.

10.2. Премирование ректора устанавливается Министерством здравоохранения Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников Университета и выплачивается на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации.

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

10.3. Проректорам, главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 11,12 настоящего Положения.

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным

приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениях о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»:

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

11.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее в абсолютном размере до проведения специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, данная выплата снимается.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится от базового оклада по результатам специальной оценки условий труда. Работникам устанавливается компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда.

11.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата за молоко в размере, эквивалентном стоимости молока. Данная норма распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2012 г.

11.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством РФ:

с грифом:

- особой важности – 50-75%;
- совершенно секретно – 30-50%;
- секретно – 10-15%.

Кроме того, по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке устанавливается надбавка к окладу за стаж работы в следующих размерах:

при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 лет и выше – 20%.

11.4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности): совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается дополнительная оплата.

Срок, на который она устанавливается содержание и объем выполняемой работы устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

С учетом содержания и/или объема дополнительной работы доплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 40% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

11.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлеченным к работе на основании приказа, производится доплата.

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, получающим месячный оклад, за работу в выходные и праздничные дни, не менее двойной часовой или дневной ставки сверх заработной платы (с учетом стимулирующих выплат), если работа производилась ими сверх месячной нормы рабочего времени. Если они выполняли работу в пределах месячной нормы рабочего времени, то им оплачивается не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх заработной платы (с учетом стимулирующих выплат).

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

11.8. Доплата за выполнение дополнительного объема учебной нагрузки. Устанавливается профессорско-преподавательскому составу кафедр с вредными условиями труда, а также в случае производственной необходимости преподавателям, работающим на 1,5 ставки.

12. Порядок и условия выплат стимулирующего характера, показатели эффективности.

В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в университете установлены выплаты стимулирующего характера.

12.1. В пределах фонда заработной платы могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

12.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

12.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

12.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за стаж непрерывной работы;

12.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора в пределах субсидий на выполнение государственного задания, целевых субсидий на оплату труда работников, средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников в пределах средств утвержденных ПФХД.

Объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

12.3. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому или должностному). Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

12.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок (до 1 года), а также могут носить разовый характер.

12.5. Надбавка за интенсивность труда, результативность и качество работы устанавливается:

– за интенсивность труда, связанную с текущими изменениями в образовательном, научным процессах, инженерном, хозяйственном, эксплуатационном

обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности Университета, пожарной безопасности и других процессах, связанных с обеспечением основной или иной уставной деятельности Университета;

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

– за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

– за участие в выполнении работ по приоритетным направлениям за подготовку ординаторов;

– за руководство аспирантами;

– за качественное выполнение обязанностей кураторов студенческих групп;

– за качественное выполнение обязанностей ответственного за воспитательную работу на факультете;

– за качественное выполнение обязанностей ответственного за практику на факультете;

- за выполнение дополнительной организационной работы по обеспечению деятельности факультета;

- за интенсивность труда при работе по совместительству, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (в случае длительного отсутствия работника); (Устанавливается заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, старшим преподавателям);

– за систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания;

– за сложность, напряженность и разнообразие выполняемой работы;

– за выполнение дополнительного объема работы, не входящей в основные должностные обязанности;

– за наставничество;

– за интенсивность труда при осуществлении образовательного процесса;

– за освоение современных педагогических технологий в течение первых двух лет работы в сумме 10000,00 рублей в месяц (устанавливается молодым преподавателям);

- другие надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность и высокие результаты труда. При их назначении указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

12.6. Выплаты научно-педагогическим работникам Университета за высокие достижения в научно-методической деятельности

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплат
1.	Проведение международной или всероссийской конференции с количеством участников от 100 человек с изданием сборника и его индексирование в РИНЦ (от 30 работ)	Документальное подтверждение (копия приказа, программа, явочные листы, отчет, сборник, скриншот новости о проведении на сайте КГМУ, скриншот о размещении сборника в РИНЦ) Материалы представляются в ОПАНД в течение 10 дней после проведения мероприятия	Единовременно	30 000 рублей (на всех организаторов поровну - сотрудников КГМУ без учета административного состава)
2.	Проведение межрегиональной или региональной конференции с количеством участников от 100 человек с изданием сборника и его индексирование в РИНЦ (от 30 работ)	Документальное подтверждение (копия приказа, программа, явочные листы, отчет, сборник, скриншот новости о проведении на сайте КГМУ, скриншот о размещении сборника в РИНЦ) Материалы представляются в ОПАНД в течение 10 дней после проведения мероприятия	Единовременно	20 000 рублей (на всех организаторов поровну - сотрудников КГМУ без учета административного состава)
3.	Защита докторской диссертации штатным сотрудником	Представление автореферата диссертации в ОПАНД в течение 10 дней после защиты и диплома в управление персоналом и кадровой работы после получения его соискателем	Единовременно	50 000 рублей
4.	Консультирование выполненной штатным сотрудником докторской диссертации	Представление автореферата диссертации в ОПАНД в течение 10 дней после защиты и диплома в управление персоналом и кадровой работы после получения его соискателем	Единовременно	20 000 рублей (поровну на всех консультантов)
5.	Защита кандидатской диссертации штатным сотрудником	Представление автореферата диссертации в ОПАНД в течение 10 дней после защиты и диплома в управление персоналом и кадровой работы после получения его соискателем	Единовременно	В срок – 20 000 рублей, после срока – 5 000 рублей
6.	Руководство выполненной штатным сотрудником кандидатской диссертации	Представление автореферата диссертации в ОПАНД в течение 10 дней после защиты и диплома в управление персоналом и кадровой работы после получения его соискателем	Единовременно	В срок – 10 000 рублей, после срока – 3 000 рублей (поровну на всех руководителей)
7.	Издание учебника с грифом Минобрнауки России, федерального УМО в системе высшего образования или Федерального института развития образования (см. примечание 6)	Представление учебника в ОПАНД в течение 10 дней после его издания и выписку из протокола заседания РИС	Единовременно	100 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ, без учета внешних авторов)
8.	Издание учебного пособия с грифом Минобрнауки России, федерального УМО в системе высшего	Представление учебного пособия в ОПАНД в течение 10 дней после его издания и выписку из протокола заседания РИС	Единовременно	60 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ без учета внешних

	образования или Федерального института развития образования (см. примечание 6)			авторов)
9.	Издание монографии (см. примечание 6)	Представление монографии в ОПАНД в течение 10 дней после ее издания и выписку из протокола заседания РИС	Единовременно	50 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ, без учета внешних авторов)
10.	Подготовка призёров и победителей международных и всероссийских олимпиад и конкурсов, входящих в перечень мероприятий федеральных Министерств и ведомств РФ	Представление дипломов	Единовременно	30 000 рублей (поровну на всех авторов – штатных сотрудников КГМУ)
11.	Публикация статьи в журналах 1 и 2 квартиля в Web of Science или Scopus (при условии соответствия тематике публикации рубрике квартиля) (см. примечание)	Представление ксерокопии статьи в ОПАНД в течение 10 дней с момента выхода журнала	Единовременно	50 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов 50% и более, без учета внешних авторов) 25 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов менее 50%, без учета внешних авторов)
12.	Публикация статьи в журналах категории К1 Перечня ВАК , RSCI, в российских журналах 3 и 4 квартиля в Web of Science или Scopus, зарубежных журналах 3 квартиля в Web of Science или Scopus (при условии соответствия тематике публикации рубрике квартиля) (см. примечание)	Представление ксерокопии статьи в ОПАНД в течение 10 дней с момента выхода журнала	Единовременно	30 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов 50% и более, без учета внешних авторов) 15 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов менее 50%, без учета внешних авторов)
13.	Публикации в изданиях, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science или Scopus (при условии соответствия тематике публикации рубрике квартиля) (см. примечание)	Представление ксерокопии публикации в ОПАНД в течение 10 дней с момента выхода журнала	Единовременно	15 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов 50% и более, без учета внешних авторов). 5 000 рублей (поровну всем соавторам –

				штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов 50% и более, без учета внешних авторов).
14.	Публикация статьи в отечественных журналах из перечня ВАК с импакт-фактором 0,5 и выше (см. примечание)	Представление ксерокопии статьи в ОПАНД в течение 10 дней с момента выхода журнала	Единовременно	15 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов 50% и более, без учета внешних авторов). 5 000 рублей (поровну всем соавторам – штатным сотрудникам КГМУ при их совокупной доле в коллективе авторов менее 50%, без учета внешних авторов)
15.	Гранты, полученные для КГМУ, и государственные задания по разделу «Наука»	После поступления денежных средств на счет КГМУ, представления подтверждающих документов в ОПАНД	Единовременно	3% от суммы привлечённых средств (поровну на всех членов рабочей группы – штатных сотрудников КГМУ, с учетом внешних авторов)
16.	Получение иностранного/евразийского патента на изобретение с авторским правом, принадлежащим КГМУ	Наличие патента	Единовременно	30 000 рублей (поровну на всех авторов – штатных сотрудников КГМУ, без учета внешних авторов)
17.	Получение патента РФ или свидетельства о госрегистрации с авторским правом, принадлежащим КГМУ	Наличие патента	Единовременно	10 000 рублей (поровну на всех авторов – штатных сотрудников КГМУ, без учета внешних авторов) В случае более пяти соавторов – по 2 000 рублей каждому автору – сотруднику КГМУ

Примечание.

1. Если показатель относится к нескольким пунктам одновременно, то он учитывается работнику по пункту с большей выплатой.

2. Учитывается 5-летний импакт-фактор журнала без самоцитирования.

3. Выплаты по пунктам №11-13 производятся после индексирования публикации в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus или подтверждения факта публикации и включения издания в информационно-аналитическую систему научного цитирования Web of Science или Scopus.

4. В спорной ситуации проректор по научной работе и инновационному развитию вправе направить статью в профильный Экспертный совет для получения заключения. Решение о выплата принимается при наличии выписки из протокола заседания, содержащей аргументированное заключение.

5. Все публикации должны содержать информацию, подтверждающую аффиляцию автора с Курским государственным медицинским университетом.

6. Монография должна быть издана по решению РИС КГМУ. Выплата производится после размещения монографии в РИНЦ.

7. Выплаты за все виды публикаций и изданий производятся при их соответствии научным направлениям кафедр и НИИ университета.

12.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

12.7.1. За наличие государственных, ведомственных и университетских наград и знаков отличия, а также других подобных условий, в виде надбавок на определенный срок и надбавок, носящих разовый характер:

- за наличие у работников Университета Почетных званий «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» - в размере 1000 руб. в месяц;

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

Разовые стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Университета награжденным:

- государственными наградами Российской Федерации – 10 000 руб.;
- ведомственными наградами – 5 000 руб.;
- наградами органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации – 3 000 руб.;
- Курской Областной Думой – 3 000 руб.;
- органом местного самоуправления – 2 000 руб.
- работникам университета за:
- звание КГМУ «Почетный профессор КГМУ» - 5 000 рублей;
- звание КГМУ «Почетный работник КГМУ» - 3 000 рублей;
- звание КГМУ «Ветеран КГМУ» - 3 000 рублей;
- звание КГМУ «Почетный доктор наук КГМУ» - 3000 рублей;

12.7.1.1. за наличие у работников квалификационных категорий;

12.7.1.2. за проведение занятий на иностранном языке с иностранными обучающимися. Выплачивается за фактическое выполнение учебной нагрузки;

12.7.1.3. за наличие ученой степени у работников, не относящихся к категории научно-педагогических (директор, заместитель директора, заведующий отделением и педагогические работники медико-фармацевтического колледжа, директора научно-исследовательских институтов);

12.7.1.4. работникам учебно-вспомогательного персонала, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности в размере 10% оклада;

12.7.1.5. другие надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемых работ. При назначении указываются конкретные достижения или иные причины ее установления.

12.7.2. Ежемесячные надбавки в процентах к должностному окладу для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) назначаются по итогам рейтингового контроля качества деятельности ППС на период до года, следующего за отчетным (Положение о рейтинговом контроле качества деятельности преподавателей КГМУ).

Преподавателям, ставшим победителями (1 место) по итогам индивидуального рейтинга в каждом блоке (клинический и неклинический) в каждой категории:

1) заведующие кафедрами, профессора;

2) доценты, старшие преподаватели;

3) ассистенты, преподаватели, - назначается надбавка к должностному окладу в размере – 25%.

- преподавателям каждого блока всех категорий, занявшим второе место назначается надбавка к должностному окладу в размере – 15%;

- преподавателям каждого блока всех категорий, занявшим третье место назначается надбавка к должностному окладу в размере – 10%;

Преподавателям МФК назначается ежемесячная надбавка на период до года, следующего за отчетным в размере:

- за 1 место в рейтинге – 6 000 руб.;
- за 2 место в рейтинге – 5 000 руб.;
- за 3 место в рейтинге – 4 000 руб.

12.8. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам, проработавшим в Университете 30 и более лет в размере 500 руб. в месяц.

12.9. Премиальные выплаты.

12.9.1. Премии – это дополнительное денежное вознаграждение стимулирующего и (или) поощрительного характера, выплачиваемое сверх основного зарабртка работника за определенные достижения в трудовой деятельности в соответствии с показателями (основаниями) премирования, выполнение целей или в связи с особыми событиями. Премиальные выплаты носят характер разового поощрения работников.

12.9.2. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя.
Премия не является гпрантированной или обязательной к начислению выплатой. Начисление и выплата премий осуществляется при наличии финансовой возможности.

12.9.3. Премиальные выплаты устанавливаются приказом ректора в пределах фонда оплаты труда.

12.9.4. Премии выплачиваются работникам, для которых работа в университете является основной. В исключительных случаях, по ходатайству руководителя структурного подразделения, премия может быть выплачена внешнему совместителю.

12.9.5. В целях поощрения работников за результаты труда в университете выплачиваются следующие виды премий:

- Премиальные выплаты по итогам работы за период:
- по итогам работы за месяц;

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- разовые (единовременные) премии.

12.9.6. Для премирования работников по результам работы за период установлены следующие показатели для премирования.

Для профессорско-преподавательского состава – по результатам рейтинговой оценки.

Для работников структурных подразделений и учебно-вспомогательного персонала:

- качественное и своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение установленного периода;
- своевременное и качественное предоставление отчетности и иной информации по запросам;
- полное и своевременное отражение установленной информации в информационной системе университета;
- качественное и своевременное ведение документации;
- обеспечение учета и хранения документов структурного подразделения;
- участие в корпоративных мероприятиях;
- отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, предусмотренных трудовым договором.

12.9.7. Разовые премиальные выплаты выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения работ за достижение конкретного результата, с целью поощрения работников за достигнутые успехи в труде.

Единовременные премиальные выплаты работникам осуществляются по результатам:

- образцового выполнения государственного задания;
- выполнение конкретных особо важных заданий и ответственных работ, носящих разовый характер;
- разработки и внедрения в образовательный и научный процессы и лечебную деятельность новых инновационных технологий, методик преподавания, методов работы, внедрение нового оборудования;

- организации и методического обеспечения образовательного процесса вновь организуемых дисциплин и курсов;
- организации и проведения воспитательной работы с обучающимися;
- подготовки и проведения конференций, семинаров, выставок, спортивных соревнований, культурно-массовых и иных важных организационных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж университета;
- победы работников Университета и его коллективов в олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.п.;

- выполнения сверхплановых заданий;
- своевременной подготовки информационных и аналитических материалов, отчетности для Минздрава России и других министерств и ведомств;
- качественной реализации мероприятий, направленных на подготовку к новому учебному году;
- выполнения разовых служебных поручений;
- разработки и внедрения мероприятий, направленных на повышение качества выполняемых работ, повышение производительности труда и экономии материальных ресурсов;
- разработки и внедрения мероприятий, направленных на обеспечение качественной работы и оптимизации деятельности структурных подразделений, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления;
- безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения;
- ликвидации аварий;
- качественной и оперативной подготовки университета к зимнему сезону;
- качественного и своевременного технического обеспечения деятельности университета (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- по результатам проведенных проверок различными государственными органами;
- проведения претензионно-исковой работы;
- своевременного ввода объекта строительства и ремонта в эксплуатацию;
- за награждение государственными, ведомственными, региональными, органов местного самоуправления наградами за высокие достижения в труде;
- в связи с профессиональными праздниками (выплачивается на основании представления руководителя структурного подразделения);
- в связи с юбилейными и памятными датами Университета, его структурных подразделений и факультетов. Выплачивается на основании представления руководителя структурного подразделения;

- за высокие результаты труда, работникам Университета, достигшим пенсионного возраста, в случае ухода на пенсию с учетом стажа работы, отношения к труду, трудового вклада и достижения в работе (выплачивается на основании представления руководителя структурного подразделения);

- и в других случаях.

12.9.9. Премия по итогам работы за месяц, квартал начисляются пропорционально отработанному времени в последний день текущего месяца, квартала и выплачивается одновременно с заработной платой за вторую половину текущего месяца.

Премия по итогам работы выплачивается работникам, для которых работа в Университете является основной. Работающим студентам, ординаторам, аспирантам премии не выплачиваются, за исключением обучающихся, относящихся к НПР.

Работники, уволенные в течение года в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, которые приняты на работу на следующий день после окончании срочного трудового договора (не имеющие перерыва в работе) имеют право на выплату премии в полном объеме.

Работникам, принятым на работу в текущем году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, премия по итогам работы за год не выплачивается.

Работникам, ушедшим и/или приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до исполнения ему трех лет, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы за год выплачивается в декабре текущего года одновременно с заработной платой за вторую половину месяца.

12.9.10. Размер премиальной выплаты зависит от качества и эффективности работы. Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, оплате труда с учетом повышающего коэффициента с учетом имеющихся средств и максимальным размером не ограничивается.

Премиальные выплаты одному работнику могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям.

Премия в связи с юбилейными датами работников или при увольнении в связи с уходом на пенсию, устанавливаются в следующих размерах:

В связи с юбилейными датами в размере 5000 рублей всем категориям работников.

При увольнении в связи с уходом на пенсию, в зависимости от стажа работы в университете:

20 -30 лет – не ниже 0,5 должностного оклада;

свыше 30 лет – не ниже должностного оклада.

При наличии/отсутствии денежных средств размер премии может быть изменен.

12.9.11. Премиальные выплаты не устанавливаются или их размер может быть снижен в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения работником должностных обязанностей;

- наличия дисциплинарного взыскания;
- опоздания или самовольного ухода с работы в течение рабочего дня;
- прогула;
- несоблюдения установленной продолжительности учебных занятий;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- невыполнения распоряжения руководителя;
- несвоевременного предоставления документов, выполнения заданий;
- кражи имущества университета, работников, обучающихся или третьих лиц;
- нарушения общественного порядка в университете;
- нарушения правил делового общения, грубости;
- несоблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, в том числе, курения в помещениях и на территории университета;
- нарушения санитарно-эпидемиологических правил, установленных локальными нормативными актами университета;
- необоснованного отказа от участия в корпоративных мероприятиях;
- отсутствия у доктора наук в иечение 10 лет защищенных под его руководством кандидатских или докторских диссертаций и диссертаций, выполняемых в настоящее время;
- отсутствия в течение предыдущего года у докторов наук и заведующих кафедрами публикаций в журналах Перечня ВАК и приравненных к ним;
- значения индекса Хирша и РИНЦ у научно-педагогических работников равного нулю.;
- отсутствия регистрации научно-педагогических работников в научной электронной библиотеке eLIBRARY в качестве автора;
- и в других случаях нарушения пункиа 4.2 Правил Внутреннего распорядка.

Если в период, за который начисляется премия к работнику было применено дисциплинарное взыскание, размер премии может быть снижен. При этом снижение премии не должно привести к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20%.

12.10. Разовые стимулирующие надбавки выплачиваются работникам Университета из фонда оплаты труда и устанавливаются приказом ректора за:

– качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий;

– 1-е место по итогам рейтингового контроля качества деятельности кафедр: профессорско-преподавательскому составу кафедр – до 3000 рублей, учебно-вспомогательному составу кафедр – до 1000 рублей;

– за научные публикации высокого уровняв соответствии с п. 12.6. настоящего положения:

– за публикацию статьи в журнале с наибольшим импакт-фактором. Размер выплат составляет: 1 место – 50000 рублей, 2 место – 40000 рублей, 3 место – 30000 рублей;

– за каждую публикацию в базахWeb of Science b Scopus. Размер выплат определяется Положением о поощрительных выплатах за научные публикации высокого уровня;

– работу по ликвидации аварийных ситуаций, оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников подразделений;

– выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора;

– разовая стимулирующая выплата при приеме на работу молодого преподавателя, если университет является первым местом работы в сумме 10000 рублей;

– и в других случаях, носящих разовый характер.

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

12.12.Критериями и показателями для установления выплат стимулирующего характера являются:

для руководителей структурных подразделений:

- качественное выполнение структурным подразделением его функций в полном объеме;

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

- отсутствие нарушений исполнительской дисциплины;

- знание законодательства, его текущих изменений, нормативной базы, объема информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей;

- участие в обучающих семинарах, повышение квалификации;

- требовательность, предъявляемая к качеству работы структурного подразделения;

- способность организовать качественное выполнение внеплановых и срочных заданий ректората;

- отсутствие замечаний со стороны профильных контролирующих органов;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности структурного подразделения, запрашиваемой информации, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации;

– применение процессного и системного подходов в деятельности структурного подразделения;

– корректность взаимоотношений.

–

Для работников структурных подразделений:

– тщательность, точность и своевременность выполнения должностных обязанностей и поручений ректора, проректоров, руководителя структурного подразделения;

– знание основ законодательства, нормативной базы, объема информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей;

– интенсивность труда, связанная с внедрением новой техники и новых технологий;

– интенсивность труда при выполнении особо важных или сложных поручений;

– самостоятельное выполнение должностных обязанностей и поручений ректора, проректоров, руководителя структурного подразделения;

- отсутствие обоснованных жалоб от других подразделений Университета, замечаний от руководителя структурного подразделения по соблюдению исполнительской, трудовой дисциплины, в том числе выполнение приказов, распоряжений, должностных обязанностей.

– достаточный уровень профессионализма для оперативной взаимозаменяемости;

– отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, противопожарной безопасности;

12.13. Проректорам стимулирующие выплаты устанавливаются ректором с учетом выполнения целевых показателей деятельности Университета и эффективности работы структурных подразделений, находящихся в их подчинении, при условии отсутствия недостатков в работе и качественного выполнения должностных обязанностей.

12.14. Главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются ректором с учетом выполнения целевых показателей деятельности Университета и оценки эффективности работы управления финансово-экономической деятельности при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, отсутствия финансовых и налоговых нарушений.

12.15. Выплаты стимулирующего характера производятся приказом ректора в пределах имеющихся финансовых средств, направленных Университетом на оплату труда работников:

– проректорам, главному бухгалтеру, начальникам управлений, отделов и специалистам, подчиненным ректору, – непосредственно ректором;

– деканам, директору медико-фармацевтического колледжа – по представлению проректоров;

– руководителям структурных подразделений, подчиненным проректорам, – по представлению соответствующих проректоров;

– работникам структурных подразделений – по представлениям руководителей структурных подразделений;

– заведующим кафедрами – по представлению проректоров, деканов или результатам рейтингового контроля и в соответствии с п. 12.6. настоящего Положения;

– для остального профессорско-преподавательского состава – по результатам рейтингового контроля, по представлению заведующих кафедрами, деканов или проректоров, а также в соответствии с п. 12.6. настоящего Положения.

12.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются штатным работникам Университета. Работающим аспирантам, ординаторам, кроме относящихся к профессорско-преподавательскому составу, надбавки выплачиваются при наличии денежных средств. В исключительных случаях по представлению руководителя структурного подразделения стимулирующие надбавки могут быть установлены внешним совместителям.

12.17. Для установления выплаты стимулирующего характера руководитель структурного подразделения подает на имя ректора служебную записку с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному работнику или группе работников с предложением размера надбавки. Служебные записки об установлении стимулирующих выплат рассматривает комиссия по оплате и стимулированию труда, созданная приказом ректора, которая проверяет обоснованность представлений и дает предложения по их установлению.

На основании указанной служебной записки с положительной резолюцией ректора управлением персоналом и кадровой работы издается приказ об установлении стимулирующей надбавки с указанием срока, на который она устанавливается.

12.18. Выплата стимулирующих надбавок и премиальных выплат может быть прекращена или их размер уменьшен в случаях:

- недобросовестного выполнения должностных обязанностей;
- нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, пожарной безопасности;
- несвоевременной подготовки и низкого качества отчетной документации;
- существенных нарушений, выявленных в результате проверок контролирующих органов;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью работы, подтверждаемым объективными данными (докладными, актами, жалобами).

В течение установленного срока выплат стимулирующего характера и(или) по его окончании в течение 14 календарных дней, руководители структурных подразделений представляют ректору докладную записку о фактах ненадлежащего выполнения работниками должностных обязанностей, поручений ректора, проректоров,

руководителей структурных подразделений, нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, пожарной безопасности работниками структурного подразделения, содержащую конкретные предложения об изменении (уменьшении) размера стимулирующих выплат или о прекращении их выплаты. Докладные записки руководителей структурных подразделений рассматривает комиссия по оплате и стимулированию труда и дает предложения по их реализации.

Выплата стимулирующих надбавок может быть прекращена или ее размер уменьшен приказом ректора начиная с 1 числа месяца, следующего за месяцем издания приказа об отмене и уменьшении надбавки, на срок, определяемый ректором. Выплата стимулирующей надбавки может быть возобновлена приказом ректора при отсутствии претензий к качеству работы.

12.19. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда – за результативность и качество работы работникам административно-хозяйственного персонала устанавливаются на основании показателей результативности и качества труда с использованием системы балльной оценки (вступает в силу с 01.02.2018 года).

12.19.1. Для расчета стимулирующих надбавок устанавливаются следующие отчетные периоды:

1 – с января по август (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

2 – с сентября по декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 31 августа).

12.19.2. При выполнении всех показателей результативности и качества работнику устанавливается максимальная сумма баллов, что является основанием для выплаты стимулирующего характера, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер выплат устанавливается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей. **(Приложение № 9).**

12.19.3. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности и качества деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Работники структурного подразделения должны быть ознакомлены с результатами оценки своей деятельности за отчетный период. Оценочный лист, подписывается руководителем структурного подразделения и, представляется работнику для ознакомления под роспись.

Руководители структурных подразделений по окончании отчетного периода, оценивают деятельность каждого работника путем выставления и суммирования баллов по всем показателям в оценочном листе и до 10 сентября и 15 января представляют в комиссию по оценке и стимулированию труда сводный отчет о результатах выполнения каждым работником подразделения показателей результативности и качества работы.

12.19.4. Руководители структурных подразделений несут моральную и материальную ответственность за объективность оценки результативности и качества

труда работников. Критерии и процесс оценки должны быть доступны и понятны работникам. Недостатки в работе в течение отчетного месяца фиксируются руководителем структурного подразделения в журнале учета замечаний.

12.19.5. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в срок до 10 сентября и 15 января обратиться с письменным заявлением в комиссию по оплате и стимулированию труда, в котором изложить, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

12.19.6. Руководители структурных подразделений представляют оценочные листы проректорам, которые курируют деятельность структурного подразделения. Руководители структурных подразделений и отдельные специалисты, находящиеся в непосредственном подчинении ректора представляют оценочные листы ректору.

12.19.7. Комиссия по оплате и стимулированию труда рассматривает сводные отчеты о результатах выполнении работниками подразделения показателей результативности и качества работы и принимает решение о размере стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом, который в течение трех рабочих дней передается на утверждение ректору, а затем – в управление персоналом и кадровой работы для подготовки приказа об установлении стимулирующих выплат.

12.20. Медицинским работникам университетской клиники стимулирующая выплата – за интенсивность труда – за результативность и качество работы устанавливается с учетом разработанных клиникой показателей и критериев результативности и качества труда работников университетской клиники, в соответствии с Положением о порядке использования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг университетской клиникой и Положением о порядке использования средств обязательного медицинского страхования, полученных оказания медицинских услуг университетской клиникой.

12.21. Решение об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность труда, высокие достижения в научно-методической деятельности близким родственникам ректора оформляется отдельным приказом и подписывается проректором по образовательной деятельности и общим вопросам.

13. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

13.4. Оплата труда работников, привлекаемых для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13.5. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника из числа профессорско-преподавательского состава производится за фактическое выполнение часовой нагрузки отсутствующего работника на основании заявления работника, исполняющего обязанности отсутствующего работника и табеля проведения занятий.

13.6. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся выплаты штатным и внештатным работникам.

13.6.1. За оказание платных дополнительных образовательных услуг штатным работникам производятся выплаты в виде надбавки за оказание платных дополнительных образовательных услуг в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета и размерах, установленных этими локальными нормативными актами.

13.6.2. Выплаты внештатным работникам производятся в случаях:

- выполнения работ по договорам гражданско-правового характера;
- выполнения сезонных работ и других временных работ;
- за оппонирование при защите диссертации.

13.7. Работникам Университета, для которых работа в вузе является основной из фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь:

13.7.1. Материальная помощь может быть выдана отдельным работникам в исключительных случаях по ходатайству профсоюзной организации сотрудников и по личному заявлению работников при наличии финансовой возможности у работодателя.

13.7.2. Материальная помощь может быть выдана в следующих случаях:

болезни работника или члена его семьи (близких родственников - родители, супруги, дети);

причинения работнику материального ущерба вследствие стихийных бедствий, катастроф, подтопления, пожаров;

в других случаях, требующих материальной поддержки работников.

13.7.3. Членам семей (одному из близких родственников - родители, супруги, дети) умерших сотрудников университета работавших в КГМУ на момент смерти, материальная помощь выдается в размере 8 000 рублей.

13.7.4. В случае смерти близкого родственника (родители, супруги, дети) материальная помощь выдается в размере 7 000 рублей.

13.7.5. Материальная помощь при регистрации брака – 5 000,00 руб.

13.7.6. Материальная помощь при рождении ребенка, усыновлении (удочерении) ребенка – 10 000 руб.

13.7.7. Материальная помощь при установлении опекунства за детьми в размере – 7 000 руб.

13.7.8. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет однократно 10 000 руб. в период от 1,5 до 3 лет ребенка.

13.7.9. Материальная помощь при выходе из декретного отпуска на работу однократно – 5000 руб.

13.7.10. Материальная помощь при приобретении для детей работников путевки в детский оздоровительный лагерь не чаще одного раза в год в размере не более 5000 руб.

13.7.11. Материальная помощь не чаще одного раза в год до 1 сентября текущего года для многодетных семей работников в размере не более 5000 руб. для подготовки детей в школу.

13.7.12. Материальная помощь для работников, у которых близкие родственники служат в зоне СВО (специальная военная операция) и получили ранение в размере - 10000 руб.

13.7.13. Материальная помощь однократно при установлении инвалидности в размере - 5000 руб.

13.7.14. Материальная помощь может оказываться в иных случаях требующих материальной потдержки работника.

13.8. Прочие денежные выплаты работникам, для которых работа в Университете является основной производятся в следующих случаях:

– ежемесячная выплата молодым преподавателям окончившим образовательную организацию с отличием, принятым на работу впервые, в размере 500 рублей выплачивается в течение трех лет;

– компенсация за неиспользованный отпуск;

– ежемесячная компенсация 50 рублей женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;

– оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;

– компенсация работникам морального ущерба, определяемая судом;

– выплата среднего заработка за период трудоустройства работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата;

– при направлении работника в служебную командировку (поездку), на повышение квалификации.

– работникам, достигшим 50 (55 для женщин), 60, 70-летнего возраста и далее через каждые 5 лет, с учетом стажа работы в Университете, трудового вклада в размере 5 000 рублей;

– участникам Великой Отечественной войны, бывшим работникам Университета ко дню Победы и другим памятным датам ВОВ, может быть выплачена материальная помощь в размере 3 000 рублей;

– участникам боевых действий ко Дню защитника отечества в размере 3 000 рублей;

13.9. Средний заработок при направлении работника в служебную командировку (поездку), на повышение квалификации рассчитывается за последние 3 календарных месяца.

13.10. Оплата отпуска работника и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется из среднего дневного заработка, начисленного за последние 12 календарных месяцев.

13.11. При увольнении работника количество календарных дней неиспользованного отпуска подлежащее оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округляется в пользу работника.

14. Заключительные положения.

14.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения ученым советом КГМУ.

14.2. Предыдущую версию Положения признать утратившей силу.

Приложение № 1

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

руб.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Первый квалификационный уровень		27 097,60		
1.	Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу		1,35	36 581,76
2.	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук		1,6	43 356,16
3.	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук		1,8	48 775,68
4.	Ассистент без предъявления требований к стажу, выполняющий лечебную работу		1,53	41 459,33
5.	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу		1,74	47 149,82
6.	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент» и выполняющий лечебную работу		1,9	51 485,44
7.	Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу		2,08	56 363,01
Второй квалификационный уровень		27 097,60		
7.	Старший преподаватель с высшим образованием		1,4	37 936,64
8.	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук		1,7	46 065,92
9.	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук		2,1	56 904,96
Третий квалификационный уровень		27 097,60		
10.	Доцент		1,89	51 214,46
11.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук		2,0	54 195,20
12.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,05	55 550,08
13.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		2,13	57 717,89
14.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук		2,3	62 324,48
15.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		2,35	63 679,36
16.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		2,4	65 034,24
17.	Доцент, выполняющий лечебную работу		1,9	51 485,44
18.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание «доцент»		1,94	52 569,34

19.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание «профессор»		2,06	55 821,06
20.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук		2,09	56 633,98
21.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,22	60 156,67
22.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		2,3	62 324,48
23.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук		2,47	66 931,07
24.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		2,5	67 744,00
25.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		2,54	68 827,90
Четвертый квалификационный уровень		27 097,60		
26.	Профессор		1,82	49 317,63
27.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук		2,15	58 259,84
28.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,21	59 885,70
29.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		2,27	61 511,55
30.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук		2,57	69 640,83
31.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		2,65	71 808,64
32.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		2,71	73 434,50
33.	Профессор, выполняющий лечебную работу		2,0	54 195,20
34.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук		2,35	63 679,36
35.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,42	65 576,19
36.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		2,48	67 202,05
37.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук		2,8	75 873,28
38.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		2,86	77 499,14
39.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		2,93	79 395,97

Пятый квалификационный уровень		27 097,60		
40.	Заведующий кафедрой		1,95	52 840,32
41.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук		2,34	63 408,38
42.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,66	72 079,62
43.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		2,85	77 228,16
44.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук		3,22	87 254,27
45.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		3,29	89 151,10
46.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		3,48	94 299,65
47.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу		2,17	58 801,79
48.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук		2,56	69 369,86
49.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,88	78 041,09
50.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»		3,08	83 460,61
51.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук		3,18	86 170,37
52.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»		3,5	94 841,60
53.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»		3,7	100 261,12
Шестой квалификационный уровень		27 097,60		
54.	Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся:			
	До 1000 человек		2,65	71 808,64
	До 2000 человек		3,05	82 647,68
	До 3000 человек		3,3	89 422,08
	До 4000 человек		3,68	99 719,17
	Директор		3,68	99 719,17

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 2

Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента по занимаемым должностям работников административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала*

руб.

Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Учебный мастер, специалист по учебно-методической работе, тьютор	22 640,13	1,16	26 262,55

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 3

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

27 097,60 руб.

Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень			
Помощник проректора, руководитель центра тестирования комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)», руководитель производственной практики, заведующий лабораторией, заведующий кабинетом, помощник директора, помощник ректора по безопасности.	27 097,60	1,35	36 581,76
Помощник ректора по общим вопросам, заведующий экспериментально-биологической клиникой, начальник отдела образования, начальник отдела виз и регистраций, начальник отдела социокультурной адаптации, начальник общего отдела.	27 097,60	1,6	43 356,16
Помощник ректора	27 097,60	2,63	71 266,69
2 квалификационный уровень			
Начальник отдела обеспечения безопасности жизнедеятельности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, заведующий студенческим	27 097,60	1,4	37 936,64

общежитием.			
Начальник центра качества образования и подготовки научных кадров, директор центра творческого развития и дополнительного образования, директор центра тестирования, начальник центра довузовской подготовки и профориентации, начальник отдела ординатуры.	27 097,60	1,7	46 065,92
3 квалификационный уровень			
Заведующий редакционно-издательского отдела	27 097,60	1,71	46 336,90
Ученый секретарь ученого совета Университета, советник при ректорате.	27 097,60	1,9	51 485,44
Начальник федерального аккредитационного центра	27 097,60	2,0	54 195,20

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 4

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

1. Профессиональная квалификационная группа
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

руб.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Санитарка, сестра-хозяйка	22 640,13	1	22 640,13

2. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

руб.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Медицинский регистратор, гигиенист стоматологический, медицинская сестра стерилизационной, инструктор по лечебной физкультуре	23 268,18	1	23 268,18
2 квалификационный уровень				
2.1.	Рентгенолаборант	23 268,18	1,03	23 966,23

2.2.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 2.1, имеющие 2 квалификационную категорию	23 268,18	1,06	24 664,27
2.3.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 2.1, имеющие 1 квалификационную категорию	23 268,18	1,09	25 362,32
2.4.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 2.1, имеющие высшую квалификационную категорию	23 268,18	1,12	26 060,36
3 квалификационный уровень				
3.1.	Медицинская сестра, зубной техник, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по функциональной диагностике	23 268,18	1,05	24 431,59
3.2.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 3.1, имеющие 2 квалификационную категорию	23 268,18	1,07	24 896,95
3.3	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 3.1, имеющие 1 квалификационную категорию	23 268,18	1,1	25 595,00
3.4.	должности среднего медицинского, отнесенные к п.п. 3.1, имеющие высшую квалификационную категорию	23 268,18	1,15	26 758,41
4 квалификационный уровень				
4.1.	Зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра перевязочной	23 268,18	1,07	24 896,95
4.2.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 4.1, имеющие 2 квалификационную категорию	23 268,18	1,1	25 595,00
4.3.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 4.1, имеющие 1 квалификационную категорию	23 268,18	1,13	26 293,04
4.4.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 4.1, имеющие высшую квалификационную категорию	23 268,18	1,17	27 223,77
5 квалификационный уровень				
5.1.	Старшая медицинская сестра	23 268,18	1,28	29 783,27
5.2.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 5.1, имеющие 2 квалификационную категорию	23 268,18	1,33	30 946,68

5.3.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 5.1, имеющие 1 квалификационную категорию	23 268,18	1,36	31 644,72
5.4.	должности среднего медицинского персонала, отнесенные к п.п. 5.1, имеющие высшую квалификационную категорию	23 268,18	1,4	32 575,45

3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

руб.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Врач-стажер	27 097,60	1	27 097,60
2 квалификационный уровень				
2.1.	Врачи-специалисты	27 097,60	1,21	32 788,10
2.2.	Врачи-специалисты, имеющие ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,23	33 330,05
2.3.	Врачи-специалисты, имеющие ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,25	33 872,00
2.4.	должности врачей, отнесенных к п.п. 2.1, имеющих 2 квалификационную категорию	27 097,60	1,27	34 413,95
2.5.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,3	35 226,88
2.6.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,32	35 768,83
2.7.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих 1 квалификационную категорию	27 097,60	1,35	36 581,76
2.8.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,37	37 123,71

2.9.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,4	37 936,64
2.10.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих высшую квалификационную категорию	27 097,60	1,42	38 478,59
2.11.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,44	39 020,54
2.12.	должности врачей, отнесенные к п.п. 2.1, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,47	39 833,47
4 квалификационный уровень				
4.1.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	27 097,60	1,23	33 330,05
4.2.	должности врачей, отнесенные к п.п.4.1 и имеющих ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,25	33 872,00
4.3.	должности врачей, отнесенные к п.п.4.1 и имеющих ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,27	34 413,95
4.4.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 2 квалификационную категорию	27 097,60	1,3	35 226,88
4.5.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,32	35 768,83
4.6.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 2 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,35	36 581,76
4.7.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 1 квалификационную категорию	27 097,60	1,37	37 123,71

4.8.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,4	37 936,64
4.9.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих 1 квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,42	38 478,59
4.10.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих высшую квалификационную категорию	27 097,60	1,44	39 020,54
4.11.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,47	39 833,47
4.12.	должности врачей, отнесенные к п.п. 4.1, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,50	40 646,40

4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

руб.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Заведующий структурным подразделением *** (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.)	27 097,60	1,5	40 646,40
1.2.	Заведующий структурным подразделением *** (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), имеющий ученую степень кандидата медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,52	41 188,35
1.3.	Заведующий структурным подразделением *** (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.), имеющий ученую степень доктора медицинских (фармакологических, биологических, химических) наук	27 097,60	1,55	42 001,28

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.
*** Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг*

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

руб.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Медицинский психолог	27 097,60	1,21	32 788,10
1.2.	Должности работников, отнесенных к п.п. 2.1, имеющие ученую степень кандидата наук	27 097,60	1,23	33 330,05
1.3.	Должности работников, отнесенных к п.п. 2.1, имеющие ученую степень доктора наук	27 097,60	1,25	33 872,00

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 5

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

руб.

Наименование должностей	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Лаборант	23 204,67	1,0	23 204,67
Лаборант-исследователь	23 268,18	1,05	24 431,59

руб.

Наименование должностей	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Профессиональные квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			

Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	27 097,60	1,0	27 097,60
Научный сотрудник с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	27 097,60	1,05	28 452,48
Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	27 097,60	1,24	33 601,02
Научный , имеющий ученую степень кандидата наук	27 097,60	1,28	34 684,93
2 квалификационный уровень			
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	27 097,60	1,34	36 310,78
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание	27 097,60	1,42	38 478,59
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	27 097,60	1,68	45 523,97
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание	27 097,60	1,76	47 691,78
3 квалификационный уровень			
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и стаж работы не менее 3 лет	27 097,60	1,33	36 039,81
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание	27 097,60	1,4	37 936,64
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	27 097,60	1,77	47 962,75
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание	27 097,60	1,83	49 588,61
4 квалификационный уровень			
Заведующий лаборатории, имеющий ученую степень кандидата наук	27 097,60	1,63	44 169,09
Заведующий лаборатории, имеющий ученую степень доктора наук	27 097,60	2,0	54 195,20
Директор НИИ ЭМ	27 097,60	2,55	69 098,88

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 6

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих*

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

22 640,13 руб.

Квалификационные уровни	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень: дежурный по общежитию, дежурный по этажам, комендант, секретарь-машинистка, паспортист, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь проректора по научной работе и инновационному развитию, калькулятор, секретарь центра аналитико-методического обеспечения, инспектор по учету, инспектор по учету и распределению жилой площади в общежитии.	22 640,13	1	22 640,13
2 квалификационный уровень: старший инспектор по учету и распределению жилой площади в общежитии	22 640,13	1,03	23 319,33

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

23 204,67 руб.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень				
1.1.	Администратор, техник по метрологии, системный техник, художник, лаборант, спортивный судья, техник, техник-смотритель, графический дизайнер, специалист по паспортно-визовой работе, специалист по социальной работе, специалист по работе с молодежью, техник-электрик, системный администратор, сетевой администратор, специалист службы поддержки, техник по эксплуатации зданий, техник-программист.	23 204,67	1	23 204,67
1.2.	Лаборант медицинской кафедры	23 268,18	1,05	Устанавливается в соответствии с Приложением 4 «Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников» (ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 2 квалификационный

				уровень) 24 431,59
2 квалификационный уровень				
2.1.	Заведующий архивом, заведующий камерой хранения, заведующий складом, начальник смены обеспечения безопасной жизнедеятельности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, заведующий хозяйством.	23 204,67	1,03	23 900,81
2.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»: Старший инспектор, старший лаборант, старший администратор.	23 204,67	1,08	25 061,04
2.3.	Старший лаборант медицинской кафедры			Устанавливается в соответствии с Приложением № 4 «Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников» (ПКГ «Врачи и провизоры» 1 и 2 квалификационные уровни) 27 097,60
3 квалификационный уровень				
3.1.	Заведующий хозяйственного отдела, заведующий производством.	23 204,67	1,25	29 005,84
4 квалификационный уровень				
4.1.	Мастер по эксплуатации зданий, механик АТС.	23 204,67	1,1	25 525,14
5 квалификационный уровень				
5.1	Начальник гаража, начальник эксплуатационно-технического отдела	23 204,67	1,45	33 646,77

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

25 827,40 руб.

Квалификационные уровни	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень: Программист, инженер, специалист по охране труда, энергетик, специалист по кадрам, экономист, ветеринарный	25 827,40	1	25 827,40

врач, корректор, редактор, воспитатель, методист, инженер-программист, хранитель музейных предметов, инженер по ремонту, юрисконсульт, специалист, администратор вычислительной сети, администратор баз данных, специалист по мобилизационной работе, технический редактор, звукорежиссер, специалист гражданской обороны, менеджер по культурно-массовому досугу, специалист по противопожарной профилактике, инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер по эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, администратор, инженер по вентиляции, референт (помощник), инженер-сметчик, документовед, инженер по эксплуатации вентиляционных систем и санитарно-технического оборудования, эксперт, переводчик, редактор газеты «Вести КГМУ», инженер по патентной и изобретательской работе, юрисконсульт, бухгалтер, инженер – биотехнолог, офис-менеджер, специалист по персоналу, корреспондент, специалист процессного управления, инженер–исследователь, инженер технической поддержки, специалист в сфере закупок.			
Документовед, юрисконсульт, специалист по персоналу.	25 827,40	1,1	28 410,14
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, имеющих 2-ю внутридолжностную категорию	25 827,40	1,25	32 284,25
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, имеющих 1-ю внутридолжностную категорию	25 827,40	1,4	36 158,36
4 квалификационный уровень: служащие, имеющие должностное наименование «ведущий», «главный».	25 827,40	1,45	37 449,73

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

38 258,90 руб.

Квалификационные уровни	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень: Заведующий студенческой канцелярией, начальник отдела регистрации и контроля исполнения документов, начальник аналитико-методического центра по развитию регионального	38 258,90	1	38 258,90

здравоохранения, начальник отдела прогнозирования и анализа научной деятельности, начальник отдела администрирования сетевых технологий и безопасности информации, начальник отдела программирования, разработки программного обеспечения и мобильных приложений, начальник отдела технической поддержки, телефонии и мультимедиа обеспечения, начальник отдела дистанционного обучения в образовании, начальник отдела по развитию международного сотрудничества и научной работы, заведующий центром рационального питания, начальник социального центра.			
Директор центра информатизации, директор центра информационной политики, директор музея истории университета, заведующий библиотекой, директор студенческого городка, начальник центра трудоустройства выпускников, начальник отдела менеджмента научных разработок и интеллектуальной собственности, начальник отдела непрерывного медицинского и фармацевтического образования и дистанционных образовательных технологий, начальник отдела допуска к медицинской деятельности, начальник центра экспертизы и повышения квалификации педагогических работников, начальник юридического отдела, начальник центра карьеры, начальник центра развития кадрового потенциала.	38 258,90	1,15	43 997,74
Начальник материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник коммерческого отдела, директор оздоровительного комплекса «Прибой».	38 258,90	1,56	59 683,88

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры*			23 204,67 руб.
3-я профессиональная квалификационная группа			
Библиотекарь 2 категории, библиограф 2 категории, библиотекарь.	23 204,67	1	23 204,67
Библиотекарь 1 категории, библиограф 1 категории, редактор 1 категории	23 204,67	1,03	23 900,81
Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф	23 204,67	1,07	24 829,00
Главный библиотекарь, главный библиограф	23 204,67	1,3	30 166,07
4-я профессиональная квалификационная группа			
Заведующий сектором	23 204,67	1,31	30 398,12

Заведующий отделом	23 204,67	1,32	30 630,16

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 7

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих*

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

22 640,13 руб.

Квалификационный уровень	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень: гардеробщик, грузчик, кастелянша, киоскер, кладовщик, контролер, лифтер, оператор множительных машин, рабочий по уходу за животными, уборщик служебных помещений, уборщик территории, тракторист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, буфетчик, садовник, подсобный рабочий, литейщик, литейщик 3 разряда, кухонный рабочий, мойщик посуды, сторож, матрос-спасатель, горничная, официант.	22 640,13	1	22 640,13
2 квалификационный уровень: старший контролер	22 640,13	1,04	23 545,74

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

23 204,67 руб.

Квалификационный уровень	Базовый оклад	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень: оператор ЭВМ, оператор технической поддержки, оператор котельной, помощник пекаря, машинист котельной установки, машинист по стирке и ремонту. Водитель автомобиля, слесарь-сантехник, станочник широкого профиля, газосварщик, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, электрогазосварщик, газоэлектросварщик,	23 204,67	1	23 204,67

электромонтажник, маляр, штукатур, плотник, столяр, электромонтер, слесарь по эксплуатации газовых сетей 3 разряда, повар, пекарь, штукатур 2 разряда, кондитер, переплетчик, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции, слесарь электрик по ремонту электрооборудованмя, слесарь КИП и автоматике, электромонтер охранно - пожарной сигнализации 3 разряда, повар 3 разряда, кондитер 3 разряда, маляр 3 разряда, слесарь-сантехник домовых санитарно-технических систем и оборудования 3 разряда.	23 204,67	1,2	27 845,60
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда: электромонтер, повар.	23 204,67	1,21	28 077,65
3 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда: слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции, электромонтер, повар, электрогазосварщик.	23 204,67	1,22	28 309,70
4 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 разрядов: слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции, электромонтер, повар	23 204,67	1,24	28 773,79
5 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда	23 204,67	1,29	29 934,02

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 8

Профессиональные квалификационные группа должностей педагогических работников*

руб.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень				
1.	Секретарь учебной части	22 640,13	1	22 640,13
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
2 квалификационный уровень				
1.	Диспетчер учебной части	22 640,13	1,05	23 772,14

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень				
1.	Социальный педагог	23 110,58	1,0	23 110,58
Третий квалификационный уровень				
1.	Воспитатель, педагог-психолог, методист	23 110,58	1,05	24 266,11
Четвертый квалификационный уровень				
1.	Преподаватель	23 110,58	1,06	24 497,21
2.	Руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23 110,58	1,36	31 430,39

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Второй квалификационный уровень				
1.	Заведующий кабинетом	24 698,34	1	24 698,34
2.	Заведующий фармацевтическим отделением, заведующий отделением лабораторной диагностики, стоматологии ортопедической и сестринского дела, заведующий отделением лечебного дела	24 698,34	1,77	43 716,06

*Квалификационный уровень устанавливается решением комиссии по оплате труда.

Приложение № 9

Размер выплат за результативность и качество при невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей

набравшим 90 - 100 баллов – 100% стимулирующей выплаты;
набравшим 80 - 89 баллов – 85% стимулирующей выплаты;
набравшим 70 – 79 баллов – 75% стимулирующей выплаты;
набравшим 60 – 69 баллов – 65% стимулирующей выплаты;
набравшим 50 – 59 баллов – 55% стимулирующей выплаты;
набравшим 40 – 49 баллов – 40% стимулирующей выплаты;
набравшим 30 – 39 баллов – 30% стимулирующей выплаты;
набравшим 20 – 29 баллов – 20% стимулирующей выплаты;
набравшим менее 20 баллов выплата не устанавливается.

Лист согласования

Разработано:

начальник управления финансово-экономической деятельности - главный бухгалтер — И.С. Костанова

начальник планово - экономического отдела управления финансово-экономической деятельности — А.Н. Елисеева

Согласовано:

Проректор по стратегическому развитию и цифровой трансформации — М.Е. Клеткин

проректор по научной работе и инновационному развитию, профессор — В.А. Липатов

проректор по медицинской деятельности и развитию регионального здравоохранения, доцент — О.Ю. Иванова

проректор по воспитательной работе, социальному развитию и связям с общественностью, доцент — А.А. Кузнецова

начальник управления персоналом и кадровой работы — Н.Н. Сорокина

начальник центра качества образования и подготовки научных кадров, доцент — В.А. Солянина

начальник управления правового обеспечения и государственного заказа – руководитель контрактной службы — Л.Н. Антошин

директор медико-фармацевтического колледжа, доцент — И.В. Толкачева