

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.08.2026 14:59:30
Уникальный программный ключ:
d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb2cd7b840aff0

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Пермская государственная фармацевтическая академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПРИКАЗ

«25 » сентября 2024 г.

№ 193-О

г. Пермь

Об утверждении Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России

В связи с оптимизацией выплат стимулирующего характера, в виду введения Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России с 01.10.2024г.
2. Считать утратившим силу с 01.10.2024г. приказ от 29.08.2023 №191-ОА «Об утверждении стандарта организации СТО.0.01.23».
3. Контроль за исполнением приказа возложить на советника по экономике и финансам Шехмаметьеву Н.В.

Ректор



В.Г. Лужанин

ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ
УЧЕНОГО СОВЕТА
ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России
Протокол № 1 от «19» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
РЕКТОР ФГБОУ ВО ПГФА
Минздрава России
В.Г. Лужанин



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России
Малкова Т.Л.
«01» 10 2024г.



г. Пермь

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермская государственная фармацевтическая академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение) разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Федерального закона от № 273-ФЗ (в редакции от 25.12.2023г) «Об образовании в Российской Федерации».
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики» в части оплаты труда научных сотрудников и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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»
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008 № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации».
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессионально- квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01. 2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

- Постановления правительства Российской Федерации № 678 от 08.08.2013 года «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

- Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

- Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Образование».

- Устава ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России.

- Коллективного договора и другими локально-нормативными актами ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок формирования системы оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермская государственная фармацевтическая академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее-Академия).

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Академии. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.7. Положение «Об оплате труда работников ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России» вводится в действие с момента его утверждения.

2. Источники финансирования и фонд оплаты труда

2.1. Источниками финансирования оплаты труда работников Академии являются:

- Средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на осуществление государственных услуг (выполнение работ).
- Средства субсидии на иные цели.
- Средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг, выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в т.ч. добровольных пожертвований, средств от иной приносящей доход деятельности и другие средства в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников Академии формируется на календарный год исходя из объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и условия оплаты труда персонала, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

3.1. Оплата труда профессорско-преподавательского состава Академии включает: базовые оклады; повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с настоящим Положением; выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, локальными актами Академии и настоящим Положением.

3.2. Группы должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее профессорско-преподавательский состав) подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.3. В зависимости от занимаемой должности, ученой степени и ученого звания устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности работников из числа профессорско-преподавательского состава. Размер повышающего коэффициента составляет – до 5,0 и устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению. Размер должностного оклада определяется путем умножения размера базового оклада профессорско-преподавательского состава на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с округлением в сторону увеличения.

3.4. На основании решения ректора Академии работникам из числа профессорско-преподавательского состава может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу, исходя из уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени или бессрочно.

3.5. Решение Ректора об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника на основании служебной записки.

3.6. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем критериев, предусмотренными Положением «Об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России и настоящим Положением.

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 подразделяются на группы, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»(зарегистрирован в Минюсте России 22 мая2008г.№11725) Работникам, относящимся к административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер должностного оклада определяется путем умножения размера базового оклада работников, относящихся к административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с округлением в сторону увеличения.

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

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работников, относящихся к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, устанавливается в размерах согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

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

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

Размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника на основании служебной записки.

Работникам, относящимся к административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, устанавливаются компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты в соответствии с условиями, предусмотренными Разделом 11 и 12 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессионально- квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

5.2. Положением об оплате труда руководителям подразделений устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором Академии 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 Приложения № 3 к настоящему Положению.

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 может быть установлен на определенный период времени.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 5,0. 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, стимулирующие выплаты, в соответствии с условиями, предусмотренными Разделом 11 и 12 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

Рекомендуемые минимальные размеры окладов медицинских работников структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

6.1. Положением об оплате труда медицинским работникам предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором Академии 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.

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

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

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6.5. С учетом условий труда медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, в соответствии с условиями, предусмотренными Разделом 11 и 12 настоящего Положения.

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

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок Академии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

7.1. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов к окладу повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом наличия ученой степени, персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором Академии 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.

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

7.4. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии с перечнем критериев, предусмотренными Положением «Об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников ФГБОУ ВО ПГФА Минздрава России и Разделами 11 и 12 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3-7)

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

8.1. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом внутри должностного категорирования и стажа работы, персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором Академии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов 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.

8.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в размерах согласно Приложению № 6, приложению № 8 к настоящему Положению.

8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

8.4. Служащим учреждения выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии с условиями, предусмотренными Разделами № 11 и 12 настоящего Положения.

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

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

9.1. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу, персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается ректором Академии 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.

9.2. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочим в размерах согласно Приложения №7 к настоящему Положению

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению учреждения не образует новый оклад.

9.5. С учетом условий труда рабочим Академии устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с условиями, предусмотренными Разделами № 11и12 настоящего Положения.

10. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

10.1. Размер должностного оклада Руководителя федерального бюджетного учреждения регламентируется Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

10.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада Ректора.

10.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера ректору Академии выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Академии и Ректора.

10.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор Академии в соответствии с условиями Разделами 11 и 12 настоящего Положения.

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. Оплата труда работников Академии, 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера (согласно Таблице №1):

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

Таблица №1

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда				
1.	Вредные условия труда	Выплаты устанавливаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.146, 147 ТК РФ)	Не менее 4% к должностному окладу	Работники, которым установлен повышенный размер оплаты труда по результатам специальной оценки труда
2.	Районный коэффициент	Выплаты устанавливаются за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ч.2 ст.146, 148 ТК РФ)	15% к заработной плате	Все работники
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
3.	Совмещение профессий (должностей)	Выполнение работником дополнительной	До 100% к должностному окладу	Все работники

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
		работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором		
4.	Расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ	Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату	До 200% к должностному окладу	Все работники
5.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Выполнение обязанностей по соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором как по другой, так и по такой же должности (ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ)	До 150% к должностному окладу	Все работники
6.	Работа в выходной или нерабочий праздничный день	Выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ)	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	Все работники

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
7.	Сверхурочная работа	Выполнение работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ)	Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (часть первая в ред. Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ)	Все работники
8.	Работа в ночное время	Выполнение работы с 22 часов до 6 утра (ст. 154 ТК РФ)	Не менее 20% Расчет стоимости часа работы в ночное время рассчитывается исходя из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.	Все работники

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
Выплаты за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных				
9.	Обеспечение оперативного взаимодействия с органами государственной власти, вузами-кооперантами в других регионах Российской Федерации Работа в различных комиссиях, ведение протоколов, другие поручения Ректора Прочие дополнительные обязанности, порученные руководителями подразделений не входящие в круг основных обязанностей.	По соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ)	До 100% к должностному окладу	Все работники

12. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

12.1. На выплаты стимулирующего характера направляются средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, средств от приносящей доход деятельности и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренной Уставом Академии.

К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. В Академии в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- иные выплаты.

12.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за высокие результаты выполнения научно-исследовательских работ;
- за научно-исследовательскую работу;
- за организацию научных мероприятий и участие в них; за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных значимых организационных

мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;

- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- за разработку, регистрацию результатов интеллектуальной деятельности;
- за высокие результаты при выполнении государственных контрактов, заданий и тематических планов научно-исследовательских работ;
- за высокие результаты при выполнении проектов, грантов;
- за публикацию монографий;
- за публикацию научных статей в рейтинговых журналах;
- за плодотворную работу в учебно-методических советах;
- за применение технологий электронного и дистанционного обучения в учебном процессе;
- за подготовку и издание учебников, учебных и методических пособий;
- за использование в работе иностранного языка;
- за развитие международного сотрудничества;
- за активную воспитательную работу;
- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ:
- за выполнение важных работ с высокой степенью самостоятельности и ответственности;
- за выполнение работ по занимаемой должности, требующих высокого уровня знаний;
- за внедрение новых методов и разработок в административное управление Академией, финансово-экономическое обеспечение деятельности Академии, бухгалтерский учет, кадровое и административное делопроизводство, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета;
- за высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за сложность и напряженность работы;
- за интенсивность труда работника, связанную с текущими изменениями в учебном, научном процессах, административном, финансово-экономическом, бухгалтерском, кадровом, социальном, эксплуатационном, инженерном, хозяйственном обслуживании и других процессах управления Академией, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Академии, пожарной безопасности и других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Академии; за своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- за интенсивность работы в должности декана факультета;
- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу работникам, заключившим с Академией договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

12.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за досрочное и качественное выполнение задания, поручения;
- за выполнение важных и срочных работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;
- за надлежащее выполнение работ
- за предоставление качественных отчетов, проектов, ПФХД, сведений и др.;
- за безаварийную работу;

- за наличие почетных званий.

12.1.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

Выплата за стаж работы, выслугу лет в Академии (осуществляется 1 раз по окончании текущего года, на основании служебной записки начальника отдела кадров), а именно:

- 5-10 лет работы – 1 000 рублей, ежегодно;
- Свыше 10 лет, до 15 лет работы - 1 500 рублей, ежегодно;
- Свыше 15 лет, до 20 лет работы – 1 700 рублей, ежегодно;
- Свыше 20 лет – 1 800 рублей, ежегодно;
- Более 25 лет работы работникам профессорско-преподавательского состава – 2 500 рублей, ежегодно.

12.1.4 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

В целях поощрения работников в системе оплаты труда Академии может предусматриваться выплата премии по итогам работы за соответствующий период, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников Академии.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников может производиться:

- по итогам работы за квартал; год
- по итогам за месяц;
- по представлению вышестоящей организации;
- за особые заслуги перед Академией;
- за продолжительную и безупречную работу;
- в связи с юбилейными датами Академии и его структурных подразделений;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Академии;
- за успешную подготовку студентов, занявших призовые места на международных, всероссийских, региональных, республиканских конкурсах, олимпиадах, выставках и на международных, всероссийских спортивных соревнованиях;
- за выслугу лет, юбилейные дни рождения;
- за присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот и высокие достижения;
- по иным основаниям, которые можно использовать в качестве поощрения работника.

Показатель премирования - результат деятельности, за достижение которого работникам, включенным в круг премируемых, начисляется премия в установленном размере.

Условие премирования - результат деятельности, достижение которого разрешает производить начисление премии за достигнутый показатель премирования.

Показатели и условия премирования нацеливают трудовую деятельность работников на достижение результатов, характеризующих эффективность и качество их деятельности.

Проректора, главный бухгалтер премируются за достижение показателей, предусмотренных Минздравом РФ с учетом результатов деятельности учреждения.

Работники Академии премируются за выполнение показателей деятельности, характеризующих успешность выполнения их собственной работы лично или в составе коллектива.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Все показатели и условия, используемые в премировании за основные результаты деятельности, обеспечиваются оперативным учетом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности. Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал Академии.

Премия не выплачивается работникам Академии:

- имеющим дисциплинарные взыскания;

- нарушившим требования законодательства Российской Федерации;
- нарушившим требования локальных актов Академии;

12.1.5 Иные выплаты.

В Академии за счет полученных от приносящей доход деятельности может выплачиваться материальная помощь работникам или их семьям в размере не менее 10 000 рублей, в следующих случаях:

- при государственной регистрации заключения брака работником Академии;
- утраты или повреждения имущества работника вследствие пожара, затопления, аварий на коммунальных сетях, техногенных катастроф, кражи;
- тяжелой продолжительной болезни работника или его близкого родственника работника (мать, отец, муж, жена, дети);
- при рождении ребенка у работника;
- смерти работника, близкого родственника работника (мать, отец, муж, жена, дети).

Выделение внебюджетных средств производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы или его близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, внуки, внучки) с приложенными подтверждающими документами, ходатайства руководителя соответствующего подразделения, согласования профсоюзного комитета.

12.2. Работникам Академии, проработавшим в Академии 10 и более лет, выплачивается единовременное вознаграждение (материальная помощь) при достижении ими 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) с учетом вклада работника в деятельность Академии, в размере не менее 15 000 рублей, при достижении следующих юбилейных дат не менее 10 000 рублей.

Выплаты осуществляются на основании приказа ректора по представлению руководителей структурных подразделений или проректоров по направлению деятельности.

13. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Академии

13.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда из соответствующих источников, предусмотренных для оплаты труда, при условии гарантированного выполнения всех обязательств Академии по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

13.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, без срока ограничения и единовременно.

13.3. Выплаты стимулирующего характера и срок их действия устанавливаются работникам приказом ректора Академии с обязательным указанием источника финансирования.

13.4. Размеры стимулирующих выплат профессорско-преподавательского состава и научно-педагогическим работникам, за достигнутые результаты их работы определяются в соответствии с Положением об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников.

13.5. Критерии оценки эффективности труда работников из числа профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приказом ректора на основании решения комиссии при ректорате.

13.6. Конкретные размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы работникам не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаются приказом ректора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), работников в процентах или в абсолютных размерах.

13.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Академии вправе уменьшить, приостановить или отменить стимулирующие выплаты.

13.8. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;

- полное и надлежащее выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами.