

Министерство здравоохранения Российской Федерации

государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Пензенский институт усовершенствования врачей» Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ГБОУ ДПО ПИУВ Минздрава России)

ПРИНЯТО

на конференции представителей
трудоу коллектива и обучающихся
«30» октября 2013 г.

УТВЕРЖДЕНО

Ректор  А.И. Кислов

«30» октября 2013 г.



Положение

об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Пензенский институт усовершенствования врачей» Министерства здравоохранения Российской Федерации

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной
организации Пензенского института
усовершенствования врачей

 Г.В. Долгушкина

10 20 13 г.



I. Общие положения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Должностной оклад - оклад с учетом всех установленных надбавок к занимаемой должности, работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Штатный работник – работник, принятый на должность, утвержденную в штатном расписании, с которым заключен трудовой договор.

Персональная надбавка – применение персональной надбавки не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональная надбавка может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки и его размерах принимается Ректором персонально в отношении конкретного работника.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени.

Размер персональной надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада или должностного оклада соответствующей ПКГ.

Молодой работник – лицо, окончившее высшее или среднее учебное заведение в возрасте не старше 35 лет.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ПИУВ (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.1. Настоящее Положение регулирует:

2.1.1. Порядок оплаты труда работников ПИУВ, порядок формирования фонда оплаты труда работников из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на обеспечение государственного задания, средств поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Направление денежных средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на выплаты стимулирующего характера.

2.1.3. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных

окладов) в пределах бюджетных ассигнований выделяемых на увеличение фонда оплаты труда учреждению Минздравом России.

3.1. Настоящим Положением обеспечиваются:

3.1.1. Дифференцированная оплата труда работников, выполняющих работы различной сложности, оптимизация структуры заработной платы и штатной численности.

3.1.2. Дифференцированная оплата труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

3.1.3. Установление или изменение заработной платы работников ПИУВ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работы по той же квалификации.

3.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения (далее - Ректор) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается трудовым договором.

Ректор в пределах имеющихся у него средств, выделенных на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами, кроме персональной надбавки).

3.1.5. Оплата труда работников ПИУВ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа Первичной организации Профсоюза ПИУВ в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.1.6. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного **органа Первичной организации Профсоюза ПИУВ**, трудовым договором.

4.1. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера работникам, с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников ПИУВ.

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет 8 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада Ректора устанавливается Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Министерство здравоохранения Российской Федерации, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю данного учреждения выплаты стимулирующего характера.

Установление должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера, на 10-30% ниже должностного оклада Ректора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах от установленного должностного оклада, а выплаты стимулирующего как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от оклада (должностного оклада) соответствующей ПКГ.

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

6.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

6.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

6.1.3. государственных гарантий по оплате труда;

6.1.4. перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях;

6.1.5. перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях;

6.1.6. иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере;

6.1.7. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.1.8. мнения представительного органа Первичной организации Профсоюза ПИУВ.

7.1. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работников ПИУВ предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

2.1. Группа должностей профессорско-преподавательского состава подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размеры окладов профессорско-преподавательского состава составляет:

Первого квалификационного уровня – 6 000 рублей;

Второго квалификационного уровня – 6 500 рублей;

Третьего квалификационного уровня – 8 000 рублей;

Четвертого квалификационного уровня – 10 000 рублей;

Пятого квалификационного уровня – 12 000 рублей;

Шестого квалификационного уровня – 16 000 рублей;

2.2. Работникам, занимающими штатные должности из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются:

- ежемесячная надбавка за ученую степень:

- доктора наук - в размере 7000 рублей;

- кандидата наук – в размере 3000 рублей.

- ежемесячная надбавка за ученое звание:

- «профессора» - в размере 1400 рублей;

- «доцента» - в размере 700 рублей.

- ежемесячная надбавка за занимаемую должность:

- ассистента – в размере 900 рублей;

- старшего преподавателя – в размере 1300 рублей;

- доцента – в размере 3200 рублей;

- профессора – в размере 6000 рублей;
- заведующего кафедрой – в размере 9600 рублей.

- надбавка за выполнение аккредитационных показателей (размер устанавливается от занимаемой должности);

- за выполнение занимаемой должности.

Размер должностного оклада определяется путем сложения оклада по занимаемой должности и установленных надбавок по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливаются профессорско-преподавательскому составу - до 5 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII данного Положения.

2.5. Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII данного Положения.

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

3.1. Группа должностей административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – 5 491 рубль.

3.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размер должностного оклада определяются путем сложения оклада по занимаемой должности и надбавки за должность по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

3.5. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер оклада по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений – 6 342 рубля.

4.2. Работникам, занимающими штатные должности из числа руководителей структурных подразделений устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размер должностного оклада определяется путем сложения оклада по занимаемой должности и надбавки за должность по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается руководителям структурных подразделений - до 5 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.4. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

4.5. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

5.1. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526 (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 20.11.2008 N 657н, от 02.08.2011 N 861н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 5 491 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 5 772 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» - 7 358 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» - 19 026 рублей.

5.2. Работникам, занимающими штатные должности из числа медицинских и фармацевтических работников устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

В надбавке за должность по профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» учитывается наличие ученой степени (кандидат, доктор наук);

Размер должностного оклада определяется путем сложения оклада по занимаемой должности и надбавки за должность по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

5.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по должностям медицинских и фармацевтических работников - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

5.4. С учетом условий труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

5.5. Медицинским и фармацевтическим работникам выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

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

6.1. Размеры окладов работников научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 740н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

• Размеры окладов, отнесенные к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений составляют:

- Первого квалификационного уровня – 5 000 рублей;
- Второго квалификационного уровня – 6 000 рублей;
- Третьего квалификационного уровня – 7 000 рублей;
- Четвертого квалификационного уровня – 8 000 рублей;
- Пятого квалификационного уровня – 9 000 рублей.

• должности, отнесенные к ПКГ научно-технических работников второго уровня – 5 491 рублей.

6.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа научных работников и руководителей структурных подразделений устанавливаются:

- ежемесячная надбавка за ученую степень:

- доктора наук - в размере 7000 рублей;
- кандидата наук – в размере 3000 рублей.

- ежемесячная надбавка за ученое звание в размере 700 рублей:

- ежемесячная надбавка за занимаемую должность:

- младший научный сотрудник – в размере 800 рублей;
- научный сотрудник – в размере 900 рублей;
- старший научный сотрудник – в размере 950 рублей;
- ведущий научный сотрудник – в размере 1150 рублей;
- главный научный сотрудник – в размере 1350 рублей;
- заведующий сектором (лабораторией) – в размере 4500 рублей.

- надбавка за выполнение научно-исследовательской работы (размер устанавливается от занимаемой должности);

- за выполнение занимаемой должности.

Размер должностного оклада определяется путем сложения оклада по занимаемой должности и установленных надбавок по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов научных работников и руководителей приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

6.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по должностям работников научных исследований и разработок - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.4. С учетом условий труда работникам научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

6.5. Работникам научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII

VII. Порядок и условия оплаты труда работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

7.1. Размеры окладов работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н) «Об утверждении профессио-

нальных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 5 491 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 5 709 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 6 596 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 12 684 рублей.

7.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа руководителей, специалистов и служащих устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по должностям руководителей, специалистов и служащих - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7.4. С учетом условий труда руководителей, специалистов и служащих работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

7.5. Руководителям, специалистам и служащим выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

VIII. Порядок и условия оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих

8.1. Размеры окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

- профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - 5 491 рублей;
- профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - 6 850 рублей;

8.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа профессий рабочих устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размеры должностных окладов работников общепрофессиональных профессий рабочих приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

8.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по должностям общепрофессиональных профессий рабочих - до 2 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

8.4. С учетом условий труда работникам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

8.5. Работникам общепрофессиональных профессий рабочих выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

IX. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

9.1. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570.

Размер оклада по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – 5 491 рублей.

9.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

9.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

9.4. С учетом условий труда работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

9.5. Работникам культуры, искусства и кинематографии выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

Х. Порядок и условия оплаты труда работников не включенных в профессиональные квалификационные группы

10.1. Размеры окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, составляет – 5 491 рубль.

10.2. Работникам, занимающим штатные должности из числа работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливается к окладу ежемесячная надбавка за занимаемую должность.

Размеры должностных окладов данных работников приведены в приложении № 9 к настоящему Положению.

10.3. Положением может быть дополнительно предусмотрена персональная надбавка.

Размер персональной надбавки устанавливается по данной категории - до 3 должностных окладов по занимаемой должности согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

10.4. С учетом условий труда работникам, не включенных в профессиональные квалификационные группы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XII Положения.

10.5. Работникам, не включенных в профессиональные квалификационные группы, выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XIII Положения.

XI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

11.1. Размер должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. №167н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.10.2008 N 589н) «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

При определении заработной платы руководителей рекомендуется исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю учреждения устанавливаются Минздравом России.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами XII и XIII Положения.

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

11.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом XIII данного Положения и премии, согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

XII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12.1. Оплата труда работников учреждения, 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 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (в ред. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 сентября 2010 г. N 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в праздничные дни;
- доплата за дополнительный объем работ, не входящий в должностные обязанности;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

12.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации (переаттестации) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

12.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу устанавливается за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» составляет 50 - 75 %; имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50 %; имеющими степень секретности «секретно»

при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 %, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 %.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов.

В стаж работы сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

12.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада соответствующей ПКГ, в пределах должностного оклада совмещающей должности.

12.5. Доплата за расширение зон обслуживания, не входящая в должностные обязанности, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и срока, на который она устанавливается. Доплата за расширение зон обслуживания осуществляется от оклада соответствующей ПКГ в пределах экономии фонда оплаты труда.

12.6. Доплата за дополнительный объем работ, не входящий в должностные обязанности, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы. Дополнительная работа по причине отсутствия другого работника на рабочем месте от трех и более рабочих дней оплачивается от оклада соответствующей ПКГ в пределах экономии фонда оплаты труда.

12.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст. 154 ТК РФ).

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада за час работы работника.

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

12.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику, привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

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

Вместо повышенной оплаты труда работнику, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

12.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников (сторож, охранник, вахтер, дежурный по общежитию и др.), работающих по сменному графику установить учетный период – квартал.

Оплата рабочего времени при суммированном учете производится исходя из должностного оклада.

Работнику, отработавшему за месяц все смены, предусмотренные графиком, выплачивается полный месячный должностной оклад. В ином случае ему выплачивается только часть должностного оклада за фактически отработанное время. Сверхурочная работа определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным (по производственному календарю) числом рабочих часов за этот же период. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

12.10. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться из средств, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на обеспечение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников.

ХIII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

13.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 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» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. N 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений») устанавливаются следующие виды выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты по достижении пенсионного возраста;
4. Премияльные выплаты по итогам работы;

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

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются приказом ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада (должностного оклада) соответствующей ПКГ.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах календарного года. В исключительных случаях работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Института причинам, ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

13.2. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в Институте:

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- поощрительная выплата, связанная с обеспечением основной деятельности Института;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- за развитие творческой активности молодых работников и студентов;
- за качественное и оперативное выполнение важных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- за качественное и оперативное выполнение срочных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Института;
- за организацию и проведение региональных и республиканских научно-практических конференций с возможным участием иностранных специалистов (ответственные исполнители из числа ППС);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ по социально значимым проблемам региона: онкология, сердечно-сосудистые заболевания, фтизиатрия, виды травматизма, снижение младенческой и материнской смертности и др. (члены рабочей группы);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:
- стендовый и/или устный доклад на международных симпозиумах, съездах, конференциях;
- за своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- за качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- за достижение определенных финансово-экономических результатов и др.;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

13.2.1 Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада или должностного оклада соответствующей ПКГ.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается (квартально) сотрудникам, с высшим медицинским профессиональным образованием работающим на постоянной основе по основной специальности в следующих размерах:

- 800 рублей - при наличии второй квалификационной категории;
- 1000 рублей - при наличии первой квалификационной категории;
- 1200 рублей - при наличии высшей квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается (квартально) сотрудникам, со средним медицинским и фармацевтическим образованием работающим на постоянной основе по основной специальности в следующих размерах:

- 600 рублей - при наличии второй квалификационной категории;
- 700 рублей - при наличии первой квалификационной категории;
- 800 рублей - при наличии высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается на основании выданного удостоверения и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации о присвоении или подтверждении квалификационной категории по специальности.

Стимулирующая надбавка за классность – устанавливается в процентном отношении от оклада водителям в следующих размерах:

- 20% - водитель первого класса (ABCDE);

- 10% - водитель второго класса(ABCD).

Стимулирующая надбавка за ненормированный рабочий день – устанавливается процентном отношении от оклада водителям в размере 25%.

Стимулирующая надбавка за исполнение обязанностей доверенного врача устанавливается приказом ректора в абсолютном размере.

Стимулирующая надбавка за заведование курсом устанавливается приказом ректора в абсолютном размере.

13.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по решению ректора исходя из оклада (должностного оклада) соответствующей ПКГ как в процентном отношении так и в абсолютном размере:

- заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- остальным работникам – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

13.2.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам учреждения единовременно, исходя из оклада соответствующей ПКГ в размере 100% при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаком отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ;

- присвоении почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;

- присвоении почетного звания «Заслуженный врач Российской Федерации»;

- награждении ведомственной Почетной грамотой по представлению руководителя учреждения;

- награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

13.2.4. При присуждении:

- ученой степени кандидата наук лицам из числа штатных работников учреждения (с даты решения ВАК о выдаче диплома).

- ученой степени доктора наук лицам из числа штатных работников учреждения (с даты решения ВАК о выдаче диплома);

- руководителям диссертационных работ после присуждения соискателям ученой степени кандидата наук или доктора наук (с даты решения ВАК о выдаче диплома).

Единовременная выплата выплачивается по решению ректора как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада или должностного оклада соответствующей ПКГ.

13.2.5. Премия по достижении пенсионного возраста.

Премия за многолетний и плодотворный труд в учреждении и в честь 55-летия (женщины), 60-летия (мужчины) и каждые последующие 5 лет со Дня рождения, имеющих стаж непрерывной работы в учреждении не менее 10 лет, выплачивается работникам единовременно в размере оклада соответствующей ПКГ.

13.2.6. Премия выплачивается участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц в связи с праздничными датами, связанными с ВОВ – в размере, указанном в приказе ректора.

13.2.7. Премия по итогам работы (поквартально) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда. Размер премии устанавливается как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от оклада или должностного оклада соответствующей ПКГ. Максимальный размер выплат не ограничен.

При премировании учитывается:

- добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- за выполнение учебно-производственного плана;

- подготовка и издание монографии (надлежащее оформление, коды УДК, ББК, ISBN, авторский знак);

- лучшая монография года (по результатам конкурса на лучшую монографию);

- подготовка и издание сотрудниками кафедры сверхпланового учебного, учебно-методического пособия (выше аккредитационного показателя);

- подготовка и издание электронного учебного, учебно-методического пособия («Требования к электронным учебным пособиям, представляемым в Ученый Совет института для решения вопроса об утверждении», 2008);

- лучшее учебное пособие (I, II, III место по результатам конкурса);

- подготовка и издание учебной литературы (учебника, руководства, учебного, учебно-методического пособия, методических рекомендаций и др.) с грифом Учебно-методического объединения по медицинскому и фармацевтическому образованию ВУЗов России, Минздрава России, Минобрнауки России;

- разработка и реализация образовательной программы дистанционного обучения (72 час. и более) по реализуемым дисциплинам (при соблюдении требований к разработке и реализации дистанционного обучения);

- выполнение научно-исследовательской работы на договорной основе по грантам.

13.3. В целях сохранения и развития потенциала Института, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников, ректор принимает решение (при наличии финансовых средств) молодому работнику, впервые поступившему на работу и отработавшему год, выплачивать единовременное пособие в размере 10000 (Десять тысяч) рублей в течение первых пяти лет.

Период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в стаж для выплаты единовременного пособия не включается

13.4. Выплата премии не производится:

- работникам, проработавшим на последний день месяца, за который выплачивается премия, менее трех месяцев;

- работникам, работающим на условиях совместительства или почасовой оплаты;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

13.5. Выплата премии по критериям и показателям оценки качества выполняемой работы производится:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела кадров, заведующим кафедрами (курсами) и заведующему ЦНИЛ (за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год) (Приложение № 10).

13.6. При выполнении работниками института и обучающимися (интерны, клинические ординаторы, аспиранты) иных целевых показателей эффективности деятельности учреждения, критериев оценки эффективности, не предусмотренных Положением, премия выплачивается по представлению ответственного лица (участника).

13.7. Работники, находящиеся в непосредственном подчинении ректора, не входящие в приложение № 10 (заведующая библиотекой, ведущий юрисконсульт, начальник гражданкой обороны и режимно-секретного подразделения, начальник отдела медицинской информатики и др.) самостоятельно (поквартирно) представляют отчет о своей выполненной работе не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

13.8. При невыполнении и (или) нарушении вышеизложенных в Приложении № 10 критериев, выплата премии не производится:

- работникам, проработавшим на последний день месяца, за который выплачивается премия, менее трех месяцев;

- работникам, работающим на условиях совместительства или почасовой оплаты;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

13.9. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

- при стихийном бедствии;

- при заболевании свыше одного месяца;

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника;

- в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нуждеемости в денежных средствах;
- по другим, подтвержденным документально, уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника – супругу (супруге), детям, родителям.

Размер материальной помощи осуществляется по решению ректора в каждом конкретном случае и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

XIV. Другие вопросы оплаты труда

14.1. Почасовая оплата труда преподавателям, привлекаемым к реализации образовательных программ, устанавливается ректором исходя из учебной нагрузки, ученой степени и ученого звания.

14.2. Преподавателям и учебно-вспомогательному персоналу, успешно выполняющим учебно-производственный план и участвующим в оказании платных образовательных услуг (бюджетно-договорные циклы, на которых слушатели, обучающиеся на бюджетной основе, составляют не менее 51% от числа обучающихся) выплачивается заработная плата, состоящая из бюджетного финансирования и до 40% от заработанных внебюджетных средств, включая налоги на заработную плату.

14.3. Преподавателям и учебно-вспомогательному персоналу, успешно выполняющим учебно-производственный план и участвующим в оказании платных образовательных услуг (циклы на договорной основе), выплачивается внебюджетная заработная плата. Размер выплаты устанавливается ректором в каждом случае отдельно (процент внебюджетной заработной платы определяется исходя из численного состава сотрудников кафедры, задействованных в выполнении учебного процесса и количества обучающихся, при этом прибыль институту должна составлять не менее 40%).

При реализации циклов на договорной основе бюджетная заработная плата не выплачивается.

14.4. Работникам структурных подразделений, обеспечивающим сопровождение внебюджетной деятельности института выплачивается дополнительная заработная плата: работникам бухгалтерии за ведение учета по внебюджетной деятельности, осуществление работ по уплате налогов – 3% от общей суммы поступлений на внебюджетный счет института; работникам учебного отдела за формирование, оформление, учет циклов и оформление сертификатов и дипломов – 2% от сумм, поступивших в учреждение за ведение внебюджетных циклов; работникам отдела кадров за ведение работы по приему и оформлению документов ординаторов и интернов, обучающихся на платной основе – 2% от сумм, поступивших за обучение ординаторов и интернов.

Распределение внебюджетных средств по заработной плате оформляется протоколами структурных подразделений.

14.5. Специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, участвующим в оказании платных медицинских услуг выплачивается дополнительная заработная плата.

ЦНИЛ:

- при недостаточных лимитах бюджетного финансирования заработной платы – компенсировать недостающую часть из внебюджетных средств;

- в заработную плату дополнительно может быть начислена доплата в объеме 30% от суммы внебюджетных средств, оставшихся после компенсации бюджетной заработной платы, включая налоги на заработную плату.

До 30% от внебюджетных средств использовать на расходные материалы.

Медицинский центр:

- с учетом прейскуранта цен, количества обслуженных больных и в соответствии с положением медицинского центра в размере до 40% от заработанных внебюджетных средств, включая налоги на заработную плату.

Кафедра Стоматология общей практики и стоматология терапевтическая:

- в заработную плату дополнительно может быть начислена доплата в объеме 40% от суммы внебюджетных средств, включая налоги на заработную плату.

До 10% от внебюджетных средств использовать на расходные материалы.

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

14.7. При определении средней заработной платы согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» учитываются:

- выплаты компенсационного характера согласно раздела XII настоящего Положения;
- надбавки стимулирующего характера: за классность, за ненормированный рабочий день, за исполнение обязанностей доверенного врача, за заведование курсом (выплачиваемые за счет внебюджетных средств);
- премии по итогам работы (за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год (выплачиваемые из внебюджетных средств)) учитываются пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.
- выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год (при наличии экономии средств федерального бюджета выделенных на обеспечение государственного задания).

Раздел XV. Заключительные положения

15.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2014 года.

15.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью *42*

Кислов лист (а)
Ректор ГБОУ ДПО ПИУВ
Минздрава России

А.И. Кислов

Председатель первичной
профсоюзной организации ПИУВ

Т.В. Долгушкина

10 2012 года

