

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ СВЯТИТЕЛЯ ЛУКИ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России)**

**ПРИНЯТО**

решением ученого совета  
ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки  
Минздрава России  
Протокол № 9 от 10.09 2024

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом ректора  
ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки  
Минздрава России  
№ 271 от 16.09 2024

Положение об оплате труда работников  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Луганский государственный  
медицинский университет имени Святителя Луки»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

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

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

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008 г. №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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01. 2011 г. №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29. 12. 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12. 2007 г. № 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»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Уставом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации;

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования всех составляющих фонда оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Университет):

- установление размеров базовых (минимальных) окладов, повышающих коэффициентов к ним в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) и квалификационными уровнями (далее – КУ);

- установление размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение определяет источники и структуру заработной платы работников.

1.4. Оплата труда работников Университета включает в себя базовые (минимальные) оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда, а так же выплаты за знаки отличия в сфере образования, здравоохранения и науки.

1.5. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) окладам, стимулирующих и компенсационных выплат, премий и других мер финансового вознаграждения (без ограничения их максимальными размерами.)

1.6. В Университете создается фонд ректора, в который направляется 10 % финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных и неотложных заданий, выполнении больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом, проявление творческой инициативы и выдвижение профессиональных идей. Выплаты из фонда ректора производятся по мере необходимости.

1.7. Размер ежемесячной оплаты труда работника, полностью отработавшего этот период, выполнившего нормы рабочего времени и в полном объеме исполнившего функциональные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

**Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)** – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом

сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

**Квалификационный уровень (КУ)** – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

**Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

**Штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

**Базовый (минимальный) оклад** – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

**Должностной оклад** – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц с учетом повышающего коэффициента, соответствующего профессиональной квалификационной группе, но без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

**Повышающий коэффициент** – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе,

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

**Нормы труда** – это меры затрат и результатов труда для сотрудников Университета, которым соответствует размер должностного оклада.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора. Ректор не вправе устанавливать близким родственникам дополнительные выплаты стимулирующего характера вне существующих систем стимулирования. Условия оплаты труда близкого родственника ректора, включая размер должностного оклада, компенсационные и

стимулирующие выплаты оформляются отдельным приказом и подписываются проректором, курирующим данное направление деятельности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения профкома работников Университета.

2.2. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год и включает следующие источники финансирования:

- субсидии на выполнение государственного задания;
- целевые субсидии;
- средства, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер базового (минимального) оклада работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент или персональная повышающая выплата;

2.5. Персональный повышающий коэффициент к базовому (минимальному) окладу и персональная повышающая выплата могут быть установлены 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 базовому

(минимальному) окладу может устанавливаться в следующих размерах:

- профессорско-преподавательскому составу – до 5,0;
- руководителям и педагогическим работникам среднего профессионального образования – до 3,0;
- административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу – до 3,0;
- руководителям структурных подразделений – до 5,0;
- работникам научных подразделений – до 3,0;
- работникам, занимающим должности служащих – до 3,0;
- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность рабочих – до 3,0;
- работникам библиотеки – до 3,0.

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

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового (минимального) оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональная повышающая выплата устанавливается в твердой денежной сумме.

Персональный повышающий коэффициент к базовому (минимальному) окладу и персональная повышающая выплата устанавливается на определенный период времени (семестр, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении и отмене персонального повышающего коэффициента и персональной повышающей выплаты и их размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника по представлению служебной записки руководителя структурного подразделения, согласованной с проректором по направлению, и утверждается приказом ректора университета.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов и персональных повышающих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Должностные оклады по должностям, отнесенным к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, приведены в приложениях:

- Приложение № 1 — по профессорско-преподавательскому составу;
- Приложение № 2 — по административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу;

- Приложение № 3 — по работникам сферы научных исследований и разработок;

- Приложение № 4— по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих;

- Приложение № 5 — по общеотраслевым профессиям рабочих;

- Приложение № 6 – по должностям руководящих и педагогических работников среднего профессионального образования;

- Приложение № 7 - по работникам культуры.

2.7. Приложения, указанные в п. 2.6. настоящего Положения, подлежат пересмотру и принятию на ученом Совете университета в случае изменения размеров базового (минимального) оклада.

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

2.9. Размеры базовых (минимальных) окладов работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового (минимального) размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

При повышении окладов (должностных окладов, тарифных ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.10. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к минимальным размерам по аналогии с имеющимися должностями в ПКГ и квалификационных уровнях.

2.11. Штатные работники университета, а также работники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

2.12. В целях выполнения установленных Университету функций, задач и объемов работ, на основании приказа ректора Университета:

- в порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей



служащих, согласно приказу Минздравсоцразвития от 06.08.2007 г. № 525 «О профессионально-квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (постановление Минтруда и соцразвития Российской Федерации от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» п.8);

- одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом квалификации, подтвержденной сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами (приказ Минздравсоцразвития от 06.08.2007 г. № 525 «О профессионально-квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам»).

2.13. В Университете допускается выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41). Данная работа допускается с разрешения работодателя в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Размер ставок почасовой оплаты труда устанавливается Университетом самостоятельно и утверждается приказом ректора на учебный год.

### **3. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава**

3.1. Должности профессорско-преподавательского состава Университета согласно приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» распределяются на шесть

квалификационных уровней.

Положением предусмотрено установление профессорско-преподавательскому составу повышающих коэффициентов по занимаемой должности к базовым (минимальным) окладам работников.

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

Размер базового (минимального) оклада по профессиональной квалификационной группе и повышающие коэффициенты по занимаемой должности к окладам устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

3.3. Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда руководителей и педагогических работников среднего профессионального образования (колледж).**

4.1. Должности руководителей и педагогических работников по программам среднего профессионального образования согласно приказу Минздравсоцразвития России от 25 сентября 2008 г. № 522н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» относятся к профессионально-квалификационным группам (ПКГ) «Педагогические работники».

Положением предусмотрено установление руководителям и педагогическим работникам повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

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

Размер базового (минимального) оклада по профессиональной квалификационной группе и повышающие коэффициенты к окладам по

занимаемой должности устанавливаются руководителям и педагогическим работникам в размерах согласно приложению № 6 к настоящему Положению

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории 0,12;
- при наличии второй квалификационной категории 0,10.

Оклады заместителей директора филиала устанавливаются на 5-10% ниже оклада директора.

4.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения:

- за руководство цикловой комиссией выплата устанавливается в размере 15% от базового (минимального) размера оклада по ПКГ педагогических работников;

- за заведование кабинетом (лабораторией) выплата устанавливается в размере 10% от базового (минимального) размера оклада по ПКГ педагогических работников;

- за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей.

-за проверку письменных работ

Предмет/наполняемость	До 15 человек	15 и более человек
По специальности	10%	15%
Общеобразовательные:		
-по математике, русскому языку, родному языку и литературе	7,5%	12%
-по иностранному языку	5%	10%

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 15 Положения:

- за ученую степень кандидата наук выплата устанавливается в размере 15% от базового (минимального) размера оклада по ПКГ педагогических работников;

- за ученую степень доктора наук выплата устанавливается в размере 20% от базового (минимального) размера оклада по ПКГ педагогических работников.

4.4. Должностные оклады работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала колледжа устанавливаются в размерах согласно Приложениям № 6,7 к настоящему Положению.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

4.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала**

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

5.2. Положением предусмотрено установление работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов по занимаемой должности к базовым (минимальным) окладам.

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

Размер базового (минимального) оклада по профессиональной квалификационной группе и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

5.4. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты предусмотренными разделом 15 Положения.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений**

6.1. Должности руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального

образования» распределены на шесть квалификационных уровней.

Положением предусмотрено установление руководителям структурных подразделений повышающих коэффициентов по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу.

6.2. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 настоящего Положения.

6.3. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 15 Положения.

6.4. Заместителям начальников (руководителей, директоров, заведующих) структурного подразделения размер должностного оклада устанавливается на 10 - 20% ниже оклада по должности соответствующих начальников (руководителей, директоров, заведующих).

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

7.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок отнесены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» к профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

7.2. Положением предусмотрено установление работникам сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов по должности к базовому (минимальному) окладу.

Размер базового (минимального) оклада по ПКГ и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам сферы научных исследований и разработок согласно приложению № 3 к Положению.

Размеры повышающих коэффициентов включают в себя наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) и ученого звания.

7.3. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 настоящего Положения.

7.4. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 15 Положения.

## **8. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3-6)**

8.1. Работники, занимающие должности служащих (далее – работники), отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

- «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»;
- «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»;
- «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

8.2. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности с учетом внутридолжностного категорирования и квалификационных уровней.

Размер базового (минимального) оклада по ПКГ и повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в соответствии с приложением № 4 к Положению.

8.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

8.4. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 Положения.

## **9. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность рабочих**

9.1. Профессии рабочих Университета (далее – работники) отнесены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня;
- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих второго уровня.

9.2. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов по занимаемой должности к минимальному (базовому) окладу.

Размер базового (минимального) оклада и повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается рабочим в размерах согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

9.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

9.4. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 Положения.

## **10. Условия оплаты труда ректора, проректоров по направлениям, главного бухгалтера**

10.1. Зарботная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Размер должностного оклада ректора регламентируется трудовым договором с учредителем в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

10.3. Премирование ректора Университета осуществляется Министерством здравоохранения Российской Федерации с учетом результатов деятельности университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета за счет средств, перечисляемых Министерством здравоохранения Российской Федерации на оплату труда работников университета.

10.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

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

10.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор в соответствии с разделами 14,15 настоящего Положения.

## **11. Порядок и условия оплаты труда работников библиотеки**

11.1. Должности работников библиотеки отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), в соответствии с приказом

Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии»:

- «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;

- «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена».

11.2. Положением предусмотрено установление работникам библиотеки повышающих коэффициентов по занимаемой должности с учетом внутрಿದолжностного категорирования к базовому (минимальному) окладу.

Размер базового (минимального) оклада по ПКГ и повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам библиотеки согласно приложению № 7 к Положению.

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

11.3. Должностные оклады заместителям директора библиотеки устанавливаются на 10 % ниже оклада по должности директора библиотеки.

11.4. С учетом условий труда работникам библиотеки устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 14 Положения.

11.5. Работникам библиотеки выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 Положения.

## **12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

12.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 работникам университета устанавливаются 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 условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей



временно отсутствующего работника;

- - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу (ТК РФ Статья 99. Сверхурочная работа) (не менее 20% часовой тарифной ставки) изложить в следующей редакции «доплата за сверхурочную работу рассчитывается исходя из размера заработной платы вместе с компенсационными и стимулирующими выплатами предусмотренные положением об оплате труда кроме выплат за работу в ночное время, праздники и выходные дни, доплата до МРОТ.

- доплата в размере 10% от минимального оклада в ПКГ за работу в книгохранилище, архиве;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за заведование кабинетом;
- за руководство цикловой комиссией;
- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора);
- за проверку письменных работ;
- доплата до установленного Законом минимального размера оплаты труда.

12.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

12.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты составляет 35% части базового (минимального) оклада за час работы работника.

Расчет базового (минимального) оклада за час работы определяется путем деления базового (минимального) 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 работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

12.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

13.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Решение об установлении выплат стимулирующего характера близким родственникам ректора оформляется отдельным приказом и подписывается проректором, курирующим данное направление деятельности.

13.2. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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», применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

#### **1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;
- за срочную работу;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и

воспитания;

- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- за проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов,
- за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;
- за развитие международного сотрудничества;
- за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;
- за получение Университетом документа, удостоверяющего исключительное право Университета на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство);
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за применение иностранного языка в работе;
- за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за активное участие в подготовке и проведении внутренних аудитов системы менеджмента качества в подразделениях университета;
- за проведение научно-исследовательских работ в соответствии с соглашениями на выделение грантов;
- выплаты в рамках эффективного контракта.

## **2. Выплаты за качество выполняемых работ:**

- за проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- за досрочное и качественное выполнение задания, поручения;
- за выполнение важных и наиболее значимых работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

- за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность, за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др., в том числе поощрение по ходатайству вышестоящего руководителя или учреждения.

### **3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в Университете (выслуга лет).**

- Стаж работы, дающий право на получение стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы в университете, устанавливается отделом кадров университета на основании соответствующих документов.

Основанием для выплаты за непрерывный стаж работы в университете к должностному окладу служит приказ ректора.

Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы в университете выплачивается со дня возникновения права на ее установление и изменяется со дня наступления года стажа, дающего право на изменение размера этой выплаты.

Если у работника университета право на установление или изменение размера стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы в университете наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, надбавка устанавливается со дня следующего за днем окончания указанных выплат.

- Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы в университете устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы:

свыше 5 лет	10%
свыше 10 лет	20%
свыше 20 лет	30%
свыше 30 лет	40%

- Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы в университете производится только по основной должности, в том числе:

- административно-хозяйственному персоналу, учебно-вспомогательному персоналу – от минимального (базового) размера оплаты труда;
- ППС, педагогические работники, научные сотрудники, руководители структурных подразделений – от минимального (базового) размера оплаты труда в ПКГ.

- В стаж работы, дающий право на получение стимулирующей

выплаты за непрерывный стаж работы в университете, включаются:

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время повышения квалификации работника на факультетах повышения квалификации и курсах переподготовки, обучения в клинической ординатуре, интернатуре, целевой аспирантуре высших учебных заведений при условии, что непосредственно до и после них работник замещал должности в университете;

Работникам университета, достигшим пенсионного возраста и уволенным в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, либо по другим основаниям (кроме увольнения за нарушение трудовой дисциплины), при поступлении на работу в университет не позднее одного месяца, со дня увольнения при отсутствии во время перерыва другой работы, стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы в университете производится в порядке, установленном настоящим Положением.

При отсутствии или недостатке соответствующих внебюджетных финансовых средств ректор вправе приостановить выплату надбавок за непрерывный стаж работы в университете, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

#### **4. Выплаты за знаки отличия в сфере образования, науки и здравоохранения**

1. Размер выплаты за знаки отличия в сфере образования, науки и здравоохранения, срок их действия устанавливается приказом ректора в пределах бюджетных средств на оплату труда работников университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых университетом на оплату труда работников

2. Основанием для начисления выплаты за почетные звания являются соответствующий Указ Президента Российской Федерации, а также наградной документ и документы, полученные ранее, в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики или Украины лицами, признанными гражданами Российской Федерации.

3. Выплаты работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности в университете.

13.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора в пределах бюджетных средств на оплату труда работников

университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых университетом на оплату труда работников по представлениям проректоров и руководителей структурных подразделений.

13.4. Поощрение за выполненную работу в Университете производится в форме премирования. Порядок установления, источники финансирования, виды премий и критерии премирования установлены Положением о премировании работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Приложение №10).

## **14. Другие вопросы оплаты труда**

14.1. Ректором ежегодно утверждается штатное расписание.

Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных университету учредителем.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии со структурой Университета.

Изменения в штатное расписание Университета вносятся один раз в месяц, на основании приказов и служебных записок с положительной резолюцией ректора. Служебные записки не позднее 20 числа текущего месяца предоставляются в бухгалтерскую службу. Изменения вносятся на 1 число месяца, следующего за месяцем предоставления оснований. В особых случаях, по распоряжению ректора изменения могут быть внесены текущем месяце.

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

14.3. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих которые не определены настоящим положением, устанавливаются ректором самостоятельно.

14.4 Индексацию заработной платы проводить согласно распоряжения Правительства Российской Федерации.

14.5. Работодатель обязуется при расчете и выдаче заработной платы:  
- выплачивать причитающуюся сотрудникам заработную плату за первую часть отработанного месяца не позднее 25-го числа этого месяца, заработную

плату за вторую часть месяца учреждение выплачивает не позднее 7-го числа месяца, следующего за расчетным. Если день зарплаты выпадает на выходной или праздник, то срок, переносится на ближайший рабочий день до выходного или праздника.

- извещать в письменной форме каждого сотрудника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (расчетный листок). Расчетный листок выдается при окончательном расчете заработной платы (07 числа), при увольнении документ выдается в последний рабочий день лично в руки или согласно простой письменной доверенности;

- производить оплату учебного оплачиваемого отпуска в срок, установленный для выплаты заработной платы;

- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала.

- при нарушении сроков выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за задержку (ст. 236 ТК РФ). Количество дней просрочки считается со дня, следующего за установленным днем выплаты зарплаты, по день фактической выплаты включительно. Минимальный размер компенсации — 1/150 ключевой ставки ЦБ за каждый день просрочки.

14.6. Оплату труда профессорско – преподавательского состава производить на основании положения об эффективном контракте, прочий персонал на основании критерий оценки эффективности, осуществлять назначение выплат стимулирующего характера согласно п. 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583

## **15. Заключительные положения**

15.1. Настоящее Положение принимается ученым Советом, с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждается ректором и вводится в действие приказом по университету.

15.2. В связи с индексацией заработной платы, изменениями в трудовом законодательстве Российской Федерации Положение может пересматриваться и дополняться. Изменения и дополнения к Положению



принимаются ученым Советом университета по мере необходимости в том же порядке.

15.3. Приложения к настоящему Положению, являющиеся его неотъемлемой частью:

- Приложение № 1 — Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава;

- Приложение № 2 — Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента по занимаемым должностям работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

- Приложение № 3 — Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам работников сферы научных исследований и разработок;

- Приложение № 4 — Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»;

- Приложение № 5 — Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»;

- Приложение № 6 — Профессиональные квалификационные группы должностей руководящих и педагогических работников среднего профессионального образования;

- Приложение № 7 — Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;

- Приложение № 8 — Размеры стоимости почасовой оплаты по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава.

- Приложение № 9 — Положение о премировании работников Федерального государственного бюджетного образовательного университета «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Главный бухгалтер



Н.С. Затуливетер

Начальник юридического отдела



Д.И. Зновенко