

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)

ПРИКАЗ

« 03 » 10 2023 г.

№ 985

г. Луганск

Об утверждении положений

В целях совершенствования нормативно-правовой базы функционирования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации, руководствуясь п.п. 12п. 4.8 Устава университета и протоколом Ученого Совета от 05.10.2023,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действия Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера (надбавки и премии)(является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников Университета) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации .
2. Обнародовать указанный документ на официальном сайте Университета в установленный законом срок.
3. Бухгалтерской службе Университета своевременно осуществлять начисление и выплату всех видов стимулирующих выплат, которые предусмотрены Положением.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Ректор

А.В. Торба

**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

на заседании ученого совета
ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки
Минздрава России
протокол от 05.10.2023 г. № 9

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора
ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки
Минздрава России
от 05.10.2023 г. № 905

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(надбавки и премии)
(является неотъемлемой частью положения
об оплате труда работников Университета)**

I. Общая часть

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития РФ от 28.12.2008 № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации», от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее «Университет») устанавливаются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

1.2. Настоящее положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

II. Источники выплат стимулирующего характера

2.1. На выплаты стимулирующего характера направляются средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, целевых субсидий, средств от приносящей доход деятельности и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.

III. Виды выплат стимулирующего характера и критерии стимулирования труда

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

3.2. В Университете в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

1) за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ в образовании;

2) за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе, проведении вступительной компании;

3) за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;

4) за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;

5) за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность в работе;

6) за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и

бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

7) за срочную работу;

8) за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;

9) за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;

10) за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;

11) за проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов,

12) 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;

13) за развитие международного сотрудничества;

14) за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;

15) за введение в гражданский оборот охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности;

16) за получение Университетом документа, удостоверяющего исключительное право Университета на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство);

17) за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;

18) за применение иностранного языка в работе;

19) за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;

20) за активное участие в подготовке и проведении внутренних аудитов системы менеджмента качества в подразделениях Университета;

21) за проведение научно-исследовательских работ в соответствии с соглашениями на выделение грантов;

22) выплаты в рамках эффективного контракта;

23) за интенсивность труда работника, связанную с текущими изменениями в учебном, научном процессах, административном, финансово-экономическом, бухгалтерском, кадровом, социальном, эксплуатационном, инженерном, хозяйственном обслуживании и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Университете, пожарной безопасности и других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета; за своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

24) иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

3.2.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

1) за досрочное и качественное выполнение задания, поручения;

2) за выполнение важных и наиболее значимых работ;

3) за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

4) за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;

5) за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др.;

6) за безаварийную работу;

7) за наличие почетных званий;

8) работникам, заключившим с Университетом договор о полной индивидуальной

материальной ответственности.

3.2.3. Надбавки за стаж непрерывной работы, за выслугу лет

за стаж непрерывной работы, за выслугу лет работникам из числа профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, специалистам из числа административно-управленческого персонала установить в следующем размере:

свыше 5 лет – 10 %

свыше 10 лет – 20 %

свыше 20 лет – 30 %

свыше 30 лет – 40% от минимального (базового) размера оплаты труда.

3.2.4. Надбавки молодым специалистам

В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам из числа педагогических и научных работников (далее – молодой специалист) ежемесячно устанавливается надбавка в размере минимального (базового) размера оплаты труда за фактически отработанное время.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, являющиеся выпускниками образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе не позднее 1 года после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения. Надбавка устанавливается по основной должности и выплачивается в течение 3 лет трудовой деятельности. Надбавка отменяется при переходе на работу в иных должностях, не относящихся к должностям педагогических или научных работников.

3.2.5. Премирование работников

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

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

Премирование работников может производиться:

- 1) по итогам работы за год;
- 2) по итогам работы за квартал;
- 3) по итогам приемной кампании на новый учебный год;
- 4) за особые заслуги перед Университетом;
- 5) за продолжительную и безупречную работу;
- 6) в связи с юбилейными датами Университета и его структурных подразделений;
- 7) за успешное выполнение плановых показателей деятельности Университета;
- 8) за успешную защиту диссертации на соискание ученых степеней;
- 9) за успешную подготовку студентов, занявших призовые места на международных, всероссийских, региональных, республиканских конкурсах, олимпиадах, выставках и на международных, всероссийских спортивных соревнованиях;
- 10) за выслугу лет, юбилейные дни рождения;
- 11) за присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот и высокие достижения;
- 12) по иным основаниям, которые можно использовать в качестве поощрения работника.

IV. Порядок установления выплат

стимулирующего характера работникам Университета

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный

срок, без срока ограничения и единовременно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, их размер и срок действия устанавливаются работникам приказом ректора Университета.

4.4. Критерии оценки эффективности труда работников из числа профессорско-преподавательского состава и размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы определяются Регламентом распределения стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу (далее - Регламент), принимаемым Ученым советом Университета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно. Регламент разрабатывается рейтинговой комиссией по распределению стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу. Итоги рейтинга утверждаются приказом ректора.

4.5. Критерии оценки эффективности труда работников из числа профессорско-преподавательского состава (директоров институтов (деканов факультетов), заведующих кафедрой и других работников), конкретные размеры стимулирующих выплат на определенный срок устанавливается в соответствии с приказом ректора на основании решения комиссии при ректорате по распределению стимулирующих выплат, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение).

4.6. Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к числу профессорско-преподавательского состава, конкретные размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы утверждаются приказом ректора Университета.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.8. Сотрудникам, отработавшим не полное количество дней, стимулирующая выплата рассчитывается исходя из фактически отработанного ими времени (пропорционально отработанному времени).

4.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета вправе уменьшить, приостановить или отменить стимулирующие выплаты. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

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

4.10. Выплаты стимулирующего характера отменяются или уменьшаются при нарушении условий при назначении выплат.

4.11. При переводе сотрудника на иную должность (работу, специальность) и (или) подразделение, в связи с изменением его трудовых (функциональных) обязанностей размер стимулирующей выплаты пересматривается.

Главный бухгалтер



Н.С. Затуливетер