

Минздрав России

Федеральное государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования «Всероссийский учебно-научно-методический центр
по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России)

ПРИКАЗ

26.09.2024

Москва

№ 96-ОД

Об увеличении оплаты труда

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 15.08.2024
№ 2189-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Начальнику отдела правового обеспечения, делопроизводства и кадров
А.А. Першиной и главному бухгалтеру Е.В. Рябовой внести изменения в штатное
расписание ФГБУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России с 01.10.2024.

2. Внести изменения в приложения к Положению об оплате труда работников
ФГБУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России, изложив их согласно приложению к настоящему
приказу с 01.10.2024.

3. Начальнику отдела правового обеспечения, делопроизводства и кадров
А.А. Першиной подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам
с учетом повышения размера оплаты труда.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

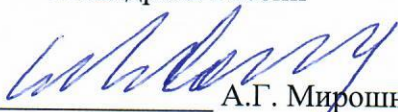


А.Г. Мирошников

Приложение №1

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУ ДПО ВУНМЦ
Минздрава России


А.Г. Мирошников

(приказ от 26.09.2024 г. № 96-ОД)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников федерального государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Всероссийский учебно-научно-методический центр по непрерывному
медицинскому и фармацевтическому образованию»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Всероссийский учебно-научно-методический центр по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

– приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»»;

– приказом Минздравсоцразвития России от 28.08.2008 № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»;

– приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

– приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11);

– Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2025 гг.;

– уставом федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Всероссийский учебно-научно-методический центр по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Центр), утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.07.2016 № 396;

– иными локальными нормативными актами Центра.

1.2. Целью Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Центре, совершенствования организации, формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, кадровыми и материальными ресурсами.

Система оплаты труда в Центре устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных стандартов;

г) государственных гарантий по оплате труда;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

ж) эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. Отдельным категориям работников может быть установлена сдельная оплата труда.

1.3. Заработная плата работников Центра включает в себя:

- должностной оклад по занимаемым должностям;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств субсидии на иные цели;
- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течение года и утверждается директором на календарный год.

Штатное расписание в части руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих формируется в зависимости от потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, состояния инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Центра структуры управления. В случае объективной необходимости в штатные расписания могут быть внесены соответствующие изменения, оформленные приказом директора Центра.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период (месяц) норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

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

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

1.8. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Центре в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

1.9. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.10. Центр в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и настоящим Положением, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и иных материальных поощрений сотрудников, а также должностных окладов всех категорий работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Установление должностных окладов и персональных повышающих коэффициентов

2.1. Должностной оклад выплачивается работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкции. Размер должностного оклада устанавливается настоящим положением, по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.2. Группы должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.3. Группа должностей руководителей структурных подразделений, подразделяется на квалификационные уровни в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады по должностям руководителей структурных подразделений с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного подразделения на квалификационные уровни в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады рабочим устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в размерах согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.7. Работнику, отнесенному к любой профессиональной группе должностей, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

За наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в труде (за наличие ученого звания «доцент», «профессор», за наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук») так же может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

Данная выплата устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени или без ограничения срока.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника, по представлению руководителя работника.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, директор Центра издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;
- основания для снятия (уменьшения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;

3. Почасовая оплата труда

3.1. Выполнять работу с почасовой оплатой труда могут работники из числа педагогических работников Центра и иные работники Центра.

3.2. Почасовая оплата труда применяется в случаях:

- замещения отсутствующих по причине болезни или иным причинам работников из числа педагогических работников Центра;
- привлечения педагогических и иных работников Центра для проведения отдельных видов работ, по которым предусмотрено незначительное количество часов учебной нагрузки, вследствие чего они не могут быть переведены в ставки, и (или) для реализации образовательной программы за счет средств физических и юридических лиц.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда при реализации образовательных программ за счет средств федерального бюджета устанавливаются Центром самостоятельно и утверждаются приказом директора.

Размеры ставок почасовой оплаты труда при реализации образовательных программ за счет средств физических и юридических лиц устанавливаются сметами расходов на реализацию таких образовательных программ, утверждаемыми директором.

3.4. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и ее объем для работника учреждения в учебном году не должен превышать 300 часов и не считается совместительством.

3.5. Почасовая оплата труда включается в расчет среднего заработка работника при расчете отпускных.

3.6. Штатные работники Центра, относящиеся к ППС, оформляются на работу на условиях почасовой оплаты труда на основании служебной записки заместителя директора по образовательной деятельности и методической работе с положительной резолюцией директора и заявления работника.

3.7. Со штатными работниками Центра, не относящимся к ППС, и с физическими лицами, не являющимися работниками Центра, заключается договор гражданско-правового характера на оказание преподавательских услуг на основании служебной записки заместителя директора по образовательной деятельности и методической работе с положительной резолюцией директора.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер компенсационной выплаты устанавливается на основании протокола заседания аттестационной комиссии по результатам специальной оценки рабочих мест, которая проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководство Центра принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

4.3. Работникам Центра в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны» и Номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при наличии вакантных должностей за счет средств и в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов текущих суток до 6 часов следующих суток.

Размер доплаты составляет не менее 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются с учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. К стимулирующим надбавками за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за сложность и напряженность работы;

Основные критерии интенсивности и высокого результата работы:

- высокая напряженность труда работника;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей (трудовых действий, операций), высокий темп работы;

– интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Центра, обеспечением безопасности Центра, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Центре, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Центра.

5.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут выплачиваться с целью поощрения работника за качественный труд по итогам:

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра;
- выполнения особо важных заданий руководства Центра;
- научно-исследовательских работ;
- иных видов работ, носящих разовый характер, имеющих важное значение.

Основные критерии качества труда:

- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники, применение иностранного языка в работе и т.п.);

- инициативность – участие в различных инициативах; изобретательность и рационализаторство в работе; творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- надежность и высокая степень ответственности; удовлетворенность работой работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;

- достижение показателей, проводимых рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности, иной деятельности структурных подразделений Центра;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Центра, административное управление, финансово экономическое и социальное обеспечение деятельности Центра, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- сотрудничество и поиск компромиссов.

5.4. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах фонда отплаты труда одновременно, на временной (на определенный срок: месяц, квартал, полугодие) или на постоянной основе (на срок, не превышающий текущий финансовый год). Количество стимулирующих выплат, назначаемых сотруднику, не ограничено.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка, подаваемая непосредственным руководителем работника с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников учреждения с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется главным бухгалтером с указанием источника финансового обеспечения надбавки (доплаты) и подается на согласование директору Центра, после получения разрешительной визы которого, отдел правового обеспечения, делопроизводства и кадров издает приказ об ее установлении.

5.5. Директор Центра самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения посредством подачи последним служебной записки вправе изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить выплату при условии невыполнения критериев для ее назначения, в том числе некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и других оснований.

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

5.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств от приносящей доход деятельности, по независящим от учреждения причинам, директор Центра имеет право приостановить выплату надбавки (доплаты) либо пересмотреть ее размеры на основании решения администрации учреждения.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с

изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.7. Премирование работников осуществляется на основании мотивированного представления директора Центра, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурного подразделения. Приказ директора о выплате премии может оформляться, как об одновременном премировании всех работников, а также о премировании работников отдельных структурных подразделений или конкретных работников.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда. При премировании учитываются:

- своевременность и полнота подготовки утвержденных показателей отчетности о деятельности Центра;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

Премии по результатам работы за расчетный период выплачиваются в абсолютном размере с учетом личного трудового вклада работника независимо от фактически отработанного времени.

5.8. Основаниями для уменьшения размера премии, либо ее лишения являются:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности или иным видам ответственности, предусмотренной законодательством.
- нарушение исполнительской дисциплины;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений вышестоящих органов;
- наличие обоснованных жалоб от обучающихся, заявлений и обращений граждан;
- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка, иных нормативно-правовых актов.

Понижение размера премии (отказ в премировании) производится на основании письменных мотивированных предложений заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений.

Уменьшение размера премиальных выплат или их лишение оформляется приказом с обязательным указанием размера и причины уменьшения (лишения).

Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место вышеуказанное основание.

5.9. Допускается выплата премий работникам, прекратившим трудовые отношения с Центром в связи уважительными причинами согласно Трудового законодательства. В таком случае выплата премий производится за фактически отработанное в расчетном периоде время независимо от нахождения работника в трудовых отношениях с Центром на дату подписания приказа о выплате премии.

Премии не выплачиваются:

- работникам, уволенным с работы за виновные действия (пункты 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 статьи 81 и пункты 4, 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;

6. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера.

6.1. Размер должностного оклада директора Центра регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора Центра устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации.

6.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Центра.

Заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего и компенсационного характера в порядке, предусмотренном настоящим Положением. Премирование по итогам квартала (года) осуществляется с учетом выполнения ключевых показателей эффективности работы федеральных учреждений, подведомственных Минздраву России.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) кратен 8 в соответствии с приказом Минздрава России от 6 февраля 2017 г. № 40 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий (без учета руководителя, заместителей и главного бухгалтера)».

7. Порядок оказания материальной помощи.

7.1. Материальная помощь оказывается в целях поддержки и социальной защиты работников при наличии финансовой возможности из средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Центром может оказываться материальная помощь работникам (при условии их работы по основному месту работы) в следующих случаях:

- смерти родителей, или супруга (и), или детей – в размере не более 50 000,00 рублей единовременно;

- при наличии трудной жизненной ситуации, ухудшающей условия жизнедеятельности работника, и последствия которой он не может преодолеть самостоятельно, в размере фактически понесенных затрат – не более 50 000,00 рублей в год;

7.3. Для рассмотрения вопроса о возможности оказания материальной помощи, лица, указанные в пункте 7.2. настоящего Положения, подают на имя директора заявление об оказании материальной помощи по соответствующему основанию, с приложением подтверждающих документов.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация по возмещению расходов за использование, износ (амортизацию) личного транспорта, инструмента, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Размер возмещения расходов при использовании личного имущества работника определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.3. Индексация заработной платы производится путем повышения окладов (должностных окладов), размеры и периодичность которого устанавливаются распоряжениями Правительства Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
ФГБУ ДПО ВУНМИЦ Минздрава России,
утвержденному приказом
от 26.09.2024 № 96-ОД

**Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования (ППС)
(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	33 030
Ассистент, преподаватель	
Второй квалификационный уровень	36 430
Старший преподаватель	
Третий квалификационный уровень	40 802
Доцент	
Четвертый квалификационный уровень	46 354
Профессор	
Пятый квалификационный уровень	48 575
Заведующий кафедрой	
Шестой квалификационный уровень	52 460
Директор института	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
ФГБУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России,
утвержденному приказом
от 26.09.2024 № 96-ОД

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	20 263
Методист; специалист по учебно-методической работе;	
Второй квалификационный уровень	21 789
Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории;	
Третий квалификационный уровень	23 871
Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории;	

2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	33 030
Начальник (заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики;	
Второй квалификационный уровень	36 430
Начальник (заведующий, руководитель): второго управления, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: учебного (учебно-методического, методического), международных связей; заместитель начальника отдела;	
Третий квалификационный уровень	40 802
Начальник (заведующий, руководитель): структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник отдела; заместитель руководителя ФАЦ; заместитель главного бухгалтера;	
Четвертый квалификационный уровень	46 354
Начальник управления образовательного учреждения высшего	

профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	
Пятый квалификационный уровень	48 575
Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	
Шестой квалификационный уровень	52 460
Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	

Приложение 3
к Положению об оплате труда
ФГБУ ДПО ВУНМИЦ Минздрава России,
утвержденному приказом
от 26.09.2024 № 96-ОД

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих**
(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247Н)

**1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные
должности служащих первого уровня"**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	18 042
Секретарь; секретарь-администратор; делопроизводитель; специалист по охране труда;	
Второй квалификационный уровень	18 597
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший";	

**2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные
должности служащих второго уровня"**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	19 047
Помощник директора; техник по защите информации;	
Второй квалификационный уровень	20 956
Заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория;	
Третий квалификационный уровень	22 621
Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория;	
Четвертый квалификационный уровень	23 732
Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	
Пятый квалификационный уровень	25 258
Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской;	

**3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные
должности служащих третьего уровня"**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	27 201
Аналитик; экономист; бухгалтер; юристконсульт; специалист отдела кадров;	

системный администратор;	
Второй квалификационный уровень	29 422
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;	
Третий квалификационный уровень	31 087
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;	
Четвертый квалификационный уровень	33 169
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"; ведущий специалист; ведущий инженер;	
Пятый квалификационный уровень	35 806
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	

4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	38 582
Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела;	
Второй квалификационный уровень	40 386
Главный* (аналитик; механик; сварщик; специалист по защите информации; технолог; эксперт; энергетик;	
Третий квалификационный уровень	42 746
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения; руководитель ФАЦ	

Приложение 4
к Положению об оплате труда
ФГБУ ДПО ВУНМИЦ Минздрава России,
утвержденному приказом
от 26.09.2024 № 96-ОД

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным
группам общетраслевых профессий рабочих**
(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

**1. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые
профессии рабочих первого уровня"**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	18 042
Комендант; администратор; кастелянша; электромонтер по ремонту и обслуживанию; слесарь-сантехник; уборщик служебных помещений; лифтер; подсобный рабочий; младший повар;	
Второй квалификационный уровень	18 735
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"; повар;	

**2. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые
профессии рабочих второго уровня"**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	19 429
Водитель; водитель легкового автомобиля;	
Второй квалификационный уровень	20 818
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
Третий квалификационный уровень	22 890
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
Четвертый квалификационный уровень	24 981
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы);	