

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
от 19.02.2022 № 26
(с изм., утв. приказом ректора
от 06.04.2022 № 243)

Положение
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Воронежский государственный
медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства
здравоохранения Российской Федерации

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказами Минздравсоцразвития России № 818 от 29.12.2007 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», № 822 от 29.12.2007 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», № 217н от 05.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», № 526 от 06.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», № 305н от 03.07.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», а также другими федеральными законами и нормативными актами.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Университет) за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат

компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации.

1.3. Положение по оплате труда принимается ученым советом Университета и утверждается приказом ректора по согласованию с органом первичной профсоюзной организации Университета.

1.4. Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

минимальный оклад работника - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую ПКГ, без повышающего коэффициента, а также без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с повышающим коэффициентом, но без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.6. Системы оплаты труда в Университета устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда работников Университета.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из средств федерального бюджета на выполнение государственного задания, целевых средств федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также средств, поступивших от оказания услуг по обязательному медицинскому страхованию.

2.1.2. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов всех категорий работников, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.3. Размеры должностных 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. Размеры должностных окладов работников определяются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.4. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, Университет самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.7. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

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

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

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

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

2.1.11. Каждому работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Выплата по персональному повышающему коэффициенту осуществляется из бюджетных средств и (или) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 может быть снижен или отменён при ухудшении показателей работы сотрудника, снижении эффективности и результативности труда, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- иных случаях.

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

2.1.12. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения и иными локальными нормативными актами.

2.1.13. Работникам Университета могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения и иными локальными нормативными актами.

2.2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава (преподаватели высшего образования и дополнительного профессионального образования).

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава определена в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

2.2.2. Минимальный размер оклада и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов учитывают наличие ученой степени, ученого звания (доцент, профессор), выполнение лечебной работы.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме, установленном действующим законодательством, что не считается совместительством. Размер ставок почасовой оплаты определяется Университетом самостоятельно, с учетом установленной квалификации.

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

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

2.3.2. Минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.3.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.

2.4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений установлена в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

2.4.2. Минимальный размер оклада и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности руководителей структурных подразделений устанавливаются в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.4.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-50% ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

2.4.4. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

2.5.1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

2.5.2. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.5.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.5.4. Распределение средств фонда оплаты труда за оказанные платные медицинские услуги населению осуществляется в соответствии с приложением 4.1. настоящего Положения и приказами ректора.

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

2.6.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.6.2. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.6.3. Размеры повышающих коэффициентов учитывают наличие ученого звания (доцент, профессор) и ученой степени.

2.6.4. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.6.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-50 % ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

2.7.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.7.2. Минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности определяются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.7.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.7.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-50 % ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

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

2.8.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.8.2. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

2.8.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.9. Порядок и условия оплаты труда работников библиотеки, музея.

2.9.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников библиотеки, музея определены в соответствии с приказом

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

2.9.2. Минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

2.9.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.10. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников (кроме преподавателей высшего образования и дополнительного профессионального образования).

2.10.1. Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.10.2. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

2.10.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.11. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта.

2.11.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.11.2. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

2.11.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 5,0.

2.12. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.

2.12.1. Размер должностного оклада ректора Университета определяется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

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

2.12.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, в том числе премии, устанавливает ректору Министерством здравоохранения Российской Федерации.

2.12.4. Премирование ректора осуществляется Министерством здравоохранения Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, за счет средств, указанных в приказе Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.11.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к минимальным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

3.4. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» в целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ;
- за стаж непрерывной работы в Университете;
- премии по итогам работы.

4.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к минимальным окладам работников по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу работника по соответствующим ПКГ.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

4.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

участие в определенный период в выполнении особо важных работ и мероприятий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

иное.

4.6. Количественные и качественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся, устанавливаются в коллективном договоре и в Положении о стимулирующих выплатах.

4.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премия) может определяться как в процентах к минимальному окладу работника по соответствующим ПКГ, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором.

5.2. Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Университета.

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

В Университете предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, научных работников, медицинских работников, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета в соответствии с уставом Университета.

Количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

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

5.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату,

предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

5.6. С гражданами, как состоящими в штате Университета, так и не состоящими, могут быть заключены договоры гражданско-правового характера.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета: учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, строительные работы, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, консультационные и другие виды услуг.

6. Хранение и передача экземпляров положения

6.1. Положение вступает в силу с 01.01.2022 года.

6.2. С момента вступления в силу настоящего Положения признать утратившим юридическую силу Положение об оплате труда работников Воронежского государственного медицинского университета им. Н.Н. Бурденко (утв. приказом ректора от 28.12.2015 № 1018 с последующими изменениями и дополнениями).

6.3. Проект Положения с листом согласования хранится в ученом совете, утвержденный экземпляр Положения - в планово-экономическом отделе, сканобраз – на официальном сайте в сети Интернет.

6.4. Решения по вопросам, не предусмотренным настоящим Положением, принимаются ученым советом Университета.

Принято решением ученого совета от 23.12.2021 (протокол № 4).

Приложение 4.1
к Положению об оплате труда работников
ФГБОУ ВО ВГМУ им Н.Н.Бурденко

Распределение средств фонда оплаты труда за оказанные платные
услуги ФГБОУ ВО ВГМУ им.Н.Н.Бурденко Минздрава России

I. Воронежская детская клиническая больница
ФГБОУ ВО ВГМУ им.Н.Н.Бурденко Минздрава России

1. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, образуемого в установленном порядке, но не более 55% с начислениями от полученного дохода за медицинские услуги.

2. Из фонда оплаты труда ежемесячно резервируются средства в размере 13% на оплату ежегодных отпусков персонала.

3. Из общего фонда оплаты труда вычитаются средства, отчисленные в резерв и фонд оплаты труда штатных сотрудников.

4. Заработная плата штатных сотрудников регламентируется штатным расписанием, должностными окладами, доплатами, надбавками за сложность, интенсивность труда, персональными коэффициентами и премиями.

5. Из остатка фонда оплаты труда формируются фонды оплаты труда персонала.

№ п/п	Наименование должности	Процент от ФОТ (без учета резерва на отпуск)
1.	Основной персонал (врачебный, средний, вспомогательный медицинский персонал): -Медицинский персонал В том числе СМП (при наличии трудовой функции); - Сотрудник, ответственный за оформление договоров и прием денежных средств по платным услугам	70 10% от заработной платы врача 5%
2.	АУП и прочий персонал	15
3.	Фонд премирования	10
	Итого	100

6. Распределение средств из фонда оплаты труда за оказание платные услуги производится ежемесячно.

7. Распределение средств внутри отделений, кабинетов, служб осуществляется заместителем руководителя, отвечающего за платные услуги.

8. Выплаты основному персоналу производятся в виде доплат, пропорционально объему оказанных услуг.

9. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, подразделений медицинского персонала направляется на премирование по результатам работы за отчетный период (месяц). При отсутствии сотрудников АУП (отпуск, командировка, больничный лист и т.д.) в премирование включаются лица, их замещающие или исполняющие их обязанности.

10. Фонд премирования направляется на поощрение работников в соответствии с положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Воронежского государственного медицинского университета им. Н.Н. Бурденко.

11. Распределение средств фонда оплаты труда за оказанные платные сервисные услуги проводится с суммы, оставшейся после вычета НДС, и распределяется следующим образом:

- вспомогательному медицинскому персоналу, обслуживающему палаты в размере 10% от объема полученного дохода за сервисные услуги;

- фонд премирования – 10% от объема полученного дохода за сервисные услуги.

12. За счет средств, оставшихся после выплаты заработной платы (с учетом начислений на заработную плату) и в пределах утвержденных сметных назначений, могут производиться следующие выплаты:

- премирование работников, достигших наибольших успехов в оказании платных медицинских услуг;

- премирование работников, занятых в оказании платных медицинских услуг, по итогам работы за квартал, год;

- другие поощрительные выплаты;

- материальная помощь работникам больницы.

II. Стоматологическая клиника

1. Распределение средств фонда оплаты труда за оказание платных медицинских услуг.

1.1. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, образуемого в установленном порядке, но не более 65 % с начислениями от полученного дохода за медицинские услуги.

1.2. Фонд оплаты труда без начислений составляет до 49,9 % от полученного дохода, в том числе до 44,9 % на заработную плату и до 5 % на резервирование отпусков сотрудников, оказывающих платные медицинские услуги.

1.3. Оплата труда медицинского персонала производится исходя из дифференцированно установленного процента от объема оказанных услуг в денежном выражении за вычетом дорогостоящих материалов и изделий медицинского назначения, согласно перечню, утвержденного распоряжением главного врача, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Заведующему отделением, кабинетом оплата труда производится на основании должностных окладов, установленных штатным расписанием, и дифференцированно установленного процента от объема реализации услуг подразделением, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда медицинского персонала, при выполнении финансового плана, распределяется следующим образом:

№пп	Наименование должности	Категория, ученая степень	Процент от объема оказанных услуг	Примечание
1.	Заведующий отделением, кабинетом		1	от объема оказания услуг подразделением
2.	Врач - специалист	к.м.н, д.м.н.,	25	от объема оказания услуг
3.	Врач - специалист	высшая	24,5	от объема оказания услуг
4.	Врач -специалист	первая	24	от объема оказания услуг
5.	Врач -специалист	вторая	23,5	от объема оказания услуг
6.	Врач -специалист	без категории	23	от объема оказания услуг
7.	Врач любого профиля (при оказании консультативных услуг)		40	от объема оказания услуг

1.5. Оплата труда среднего медицинского персонала производится на основании должностных окладов, установленных штатным расписанием, и дифференцированно установленного процента от объема реализации услуг в денежном выражении за вычетом дорогостоящих материалов и изделий медицинского назначения, согласно перечню, утвержденному распоряжением главного врача, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

№п/п	Наименование должности	Процент от объема реализации	Примечание
1	Медицинская сестра физиотерапии	10	от объема оказания услуг
2	Медицинская сестра	4	от объема оказания услуг

1.6. Оплата труда медицинского персонала зуботехнической лаборатории (далее – ЗТЛ) производится исходя из дифференцированно установленного процента от объема реализации услуг в денежном выражении, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Заведующему производству, старшему зубному технику, технику-литейщику оплата производится на основании должностных окладов, установленных штатным расписанием, и дифференцированно установленного

процента от объема реализации услуг подразделением, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Фонд оплаты труда медицинского персонала зуботехнической лаборатории при выполнении финансового плана распределяется следующим образом:

№пп	Наименование должности	Процент от объема оказанных услуг	Примечание
1	Заведующий производством ЗТЛ	2	от объема оказания услуг подразделением
2	Старший зубной техник	1,2	от объема оказания услуг подразделением
3	Зубной техник	25	от объема реализации
4	Зубной техник - литейщик	1,2	от объема оказания услуг подразделением

1.7. Распределение средств фонда оплаты труда за оказанные платные медицинские услуги по рентгенологической диагностике.

Фонд оплаты труда медицинского персонала при выполнении финансового плана распределяется следующим образом:

№п/п	Наименование должности	Процент от объема оказанных услуг	Примечание
1	Заведующий отделением, кабинетом*	2	от объема оказания услуг подразделением
2	Врач - рентгенолог	25	от объема оказания услуг
3	Рентгенолаборант	20	от объема оказания услуг

*В случае отсутствия руководителя подразделения выплаты распределяются назначенному куратору из числа заведующих отделениями.

Оплата труда заведующего кабинетом, врача-рентгенолога производится на основании должностного оклада, установленного штатным расписанием, и дифференцированно установленного процента от объема выполненных услуг в денежном выражении.

Оплата труда среднего медицинского персонала (рентгенолаборантов) производится исходя из дифференцированно установленного процента от объема выполненных услуг в денежном выражении, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда медицинского персонала, оказывающего платные медицинские услуги, устанавливается в зависимости от выполненного финансового плана в отчетном периоде:

№ п/п	Процент выполнения плана	Коэффициент
1	до 100%	0,9
2	от 100% до 110%	1,0
3	от 110% до 120%	1,1
4	от 120%	1,2

2. Распределение средств фонда оплаты труда за оказанные медицинские услуги, оказанные за счет средств обязательного медицинского страхования (ОМС).

2.1. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, образуемого в установленном порядке, но не более 85% с начислениями от полученного дохода за оказанные медицинские услуги.

2.2. Фонд оплаты труда без начислений составляет до 65,3% от полученного дохода, в том числе до 57,5% на заработную плату и до 7,8% на резервирование отпусков сотрудников, работающих по ОМС.

2.3. Оплата труда врачебного персонала производится исходя из дифференцированно установленного процента от объема оказанных услуг в денежном выражении, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата заведующему отделению производится на основании штатного расписания, должностного оклада и установленного процента от объема оказанных услуг отделения.

2.5. Оплата среднего медицинского персонала отделения производится на основании штатного расписания, должностного оклада пропорционально отработанному времени.

2.6. Фонд оплаты труда медицинского персонала распределяется следующим образом:

№пп	Наименование должности	Категория, ученая степень	Процент от объема оказанных услуг	Примечание
1	Заведующий отделением, кабинетом		1,2	от объема оказания услуг подразделения
2	Врач - специалист	высшая и (или) д.м.н	25	от объема оказания услуг
3	Врач - специалист	первая и (или) к.м.н.	24	от объема оказания услуг
4	Врач - специалист	вторая	23,5	от объема оказания услуг
5	Врач - специалист	без категории	23	от объема оказания услуг

3 Доплата административно-управленческому и прочему персоналу может устанавливаться ежеквартально в зависимости от полученной прибыли и экономии фонда оплаты труда стоматологической клиники.

III. Спортивно-оздоровительный комплекс

1. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, образуемого в установленном порядке, но не более 75% с начислениями от полученного дохода за медицинские услуги.

2. Фонд оплаты труда без начислений составляет до 60% от полученного дохода, в том числе до 55% на заработную плату и до 5% на резервирование отпусков сотрудников, оказывающих платные услуги населению.

3. Фонд оплаты труда штатного персонала производится на основании должностных окладов, установленных штатным расписанием. Кроме того, фонд оплаты труда распределяется исходя из дифференцированно установленного процента от объема реализации услуг в денежном выражении:

№п/п	Наименование должности	Процент от объема реализации (без НДС)	Примечание
1.	Инструктор ЛФК	15	от объема реализации; при реализации свыше 80 000 руб до 100 000 рублей дополнительно 10% от суммы превышения; при реализации свыше 100 000 рублей до 130 000 рублей дополнительно 25% от суммы превышения; при достижении объема реализации свыше 130 000 рублей дополнительно 35% от суммы превышения.
2.	Врач по ЛФК	30	от объема реализации
3.	Врач мануальной терапевт (кроме услуги по коррекции вальгусно-варусной деформации стопы)	30	от объема реализации
4.	Врач мануальный терапевт за услугу по коррекции вальгусно-варусной деформации стопы	20	от объема реализации
5.	Медицинская сестра за услуги массажа	30	от объема реализации
6.	Медицинская сестра за услуги аппаратно-механической терапии	10	от объема реализации
7.	Врач-терапевт	30	от объема реализации

4. Распределение средств фонда оплаты труда между административно-управленческим персоналом СОК производится на основании штатного расписания, должностных окладов по занимаемой должности и установленных процентов от объема реализации:

№ п/п	Наименование должности	Процент от объема реализации (без НДС)
1.	Директор СОК	1,0
2.	Зам.директора по медицинской части	1,0
3.	Администраторы	1,0
	Итого	3,0

5. Распределение средств фонда оплаты труда между административно-управленческим персоналом ВГМУ производится исходя из дифференцированно установленного процента от объема реализации услуг:

№ п/п	Наименование должности	Процент от объема реализации (без НДС)
1.	Сотрудники ФЭУ	3,0
	Итого	3,0

Распределение средств внутри подразделений производится руководителем подразделения с учетом индивидуального трудового вклада.

6. По итогам отчетного периода (квартал, год), с целью повышения эффективности работы, может быть выплачена премия сотрудникам ВГМУ, по решению руководителя. Размер премиального фонда составляет до 9% от объема реализации без НДС.