

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПРИНЯТО
решением Ученого совета
ФГБОУ ВО СамГМУ
Минздрава России,
протокол от «28» февраля 2025 г.
№ 7

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
ФГБОУ ВО СамГМУ
Минздрава России
от «28» февраля 2025 г. № 29

СОГЛАСОВАНО
Председателем первичной
организации
ФГБОУ ВО СамГМУ Профсоюза
работников здравоохранения РФ

ПОЛОЖЕНИЕ № 12П/02-28-2025
об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Самарский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Приложение 13
к приказу ректора
ФГБОУ ВО СамГМУ
«Минздрава России»
28.02.2025 г. №29

Самара, 2025

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России, учреждение)» (далее – Положение), разработано в соответствии с 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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».

1.2. Положение включает в себя размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры должностных окладов по занимаемым должностям, размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия оплаты труда руководителей учреждения включая размеры окладов и порядок их индексации условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Работникам может устанавливаться повременная, сдельная и почасовая системы оплаты труда.

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

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

1.7. Условия оплаты труда руководителей структурных подразделений включают размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8 Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств грантов, устанавливается в соответствии с разделом IV настоящего Положения, если иные условия не предусмотрены правилами и (или) соглашением о предоставлении из федерального (областного) бюджета грантов.

1.9. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается ректором (уполномоченным лицом) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, – также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

1.12. При почасовой оплате труда размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются учреждением самостоятельно и утверждаются приказом ректора.

1.13. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Положением о почасовой оплате труда педагогического состава кафедр, утвержденным ректором.

II. Установление должностных окладов

2.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер оклада по ПКГ должностей ППС – 16 125 рублей. В размер должностных окладов профессорско-преподавательского состава включены размеры надбавок за ученые степени и по должностям, с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и размер должностного оклада устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор), занятие должности (доцент, профессор), выполнение лечебной работы.

Размер должностного оклада определяются путем умножения оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад.

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на квалификационные уровни в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер должностного оклада по занимаемой должности административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

Размер должностного оклада по занимаемой должности руководителям структурных подразделений устанавливается в размерах согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

2.4 Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов медицинских работников учреждения, не включенных в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

- главный врач клиник – 89 393,00 руб.;
- заместитель главного врача клиник – 75 985,00 руб.

Размер должностного оклада по занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам устанавливается в размерах согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.5. Размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

В размер должностных окладов включены размеры надбавок за ученые степени и по должностям, с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

Размер должностного оклада по занимаемой должности работникам сферы научных исследований и разработок устанавливается в размерах согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размер должностного оклада по занимаемой должности работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в размерах согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Должностные оклады по должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам других видов экономической деятельности и должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размерах согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размер должностного оклада по занимаемой должности рабочим устанавливается в размерах согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения регламентируется приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008 №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

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

3.2. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера ректору устанавливаются Минздравом России.

3.3. За непосредственное участие в работе по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» и (или) за руководство реализацией указанной программы ректору в случае согласия учредителя о выплате вознаграждения за выполнение работ может быть установлена выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств гранта, предоставленного из федерального бюджета в форма субсидий в соответствии с пунктом 4 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

3.4. Проректорам, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

IV. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств грантов.

4.1. В целях повышения производительности труда и материальной заинтересованности в результатах труда, а также поощрения работников за выполненную работу работникам учреждения, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств гранта, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты):

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа ректора (уполномоченного лица) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет средств соответствующего гранта.

4.3. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее - выплата за интенсивность работы) устанавливается приказом ректора (уполномоченного лица) с учетом объема работы, требующей высокой напряженности труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания.

4.4. Выплата за интенсивность работы устанавливается сроком не более чем на квартал и начисляется пропорционально отработанному времени.

4.5. Для определения размера выплаты за интенсивность работы используются коэффициенты в диапазоне, установленном приложением № 9 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность работы устанавливается в абсолютном размере, рассчитанном исходя из должностного оклада (оклада) и коэффициента, согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

4.6. Проректоры, руководители структурных подразделений, руководители рабочих групп, кураторы и ответственные за проведение мероприятий не позднее 18 числа последнего месяца отчетного периода предоставляют в управление бухгалтерского учета, финансового контроля и планирования согласованное с ректором (уполномоченным лицом) мотивированное представление на установление выплаты за интенсивность работы с указанием размера выплаты (далее – представление).

В начале финансового года представление направляется не позднее 15 января текущего года.

В случае трудоустройства (перевода) работника представление направляется в управление бухгалтерского учета, финансового контроля и планирования не позднее 25 числа месяца, в котором работник был трудоустроен (переведен).

4.7. Отдел кадров по персоналу подразделений управления, учебного процесса и науки согласовывает, подписывает у уполномоченных должностных лиц приказ на стимулирующие выплаты и передает в управление бухгалтерского учета, финансового контроля и планирования для начисления последнего месяца отчетного периода.

4.8. Выплата за интенсивность работы осуществляется в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.9. В случае, если на работника наложено дисциплинарное взыскание, а также за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, размер выплаты за интенсивность работы может быть снижен, либо выплата за интенсивность работы может быть полностью отменена.

4.10. В случае увольнения работника по инициативе работодателя начисление выплата за интенсивность работы производится на усмотрение руководителя структурного подразделения.

4.11. Работникам учреждения может устанавливаться выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество).

4.12. Выплаты за качество может выплачиваться с целью поощрения за:

- достижение планируемого значения результата предоставления гранта;
- проявленную инициативу, творческий подход в работе;
- качественную подготовку и проведение мероприятий;
- подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ;
- выполнение дополнительного объема работы.

4.13. Руководителям, заместителям руководителя, заведующим лабораторией, заведующим Центром, старшим научным сотрудникам, научным сотрудникам, младшим научным сотрудникам, главным специалистам, ведущим специалистам, биологам, лаборантам–исследователям и другим сотрудникам структурных подразделений, курируемых проректором по научной работе, в должностных инструкциях которых указана функция по научной деятельности и участвующих в реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», осуществляется выплата за качество работы на основании Критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

Данная выплата осуществляется по итогам работы за квартал на основании представления на осуществления выплаты за качество, подписанного проректором по научной работе (уполномоченным лицом) и согласованного с ректором (уполномоченным лицом). Выплата за качество работы начисляется пропорционально отработанному времени.

В случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде выплата за качество не назначается.

4.14. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор имеет право приостановить осуществление выплат стимулирующего характера.

4.15. Работникам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств грантов, при условии выполнения объема работ по предоставлению услуг (выполнению работ) на платной основе по решению ректора (уполномоченного лица) могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

4.16. Работникам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет других источников, в случае участия в реализации отдельных мероприятий (выполнении определенных задач) программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», данным Работникам может быть установлена выплата стимулирующего характера за счет средств соответствующего гранта.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с действующим законодательством работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией.

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2003 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплаты устанавливаются по результатам проведенной специальной оценкой условий труда.

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

5.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы (в том числе за осуществление педагогической работой штатными сотрудниками на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

Размер доплаты составляет 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 среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в ночное время медицинским работникам учреждения, не занятым в оказании экстренной медицинской помощи, производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, медицинским работникам, занятым в оказании экстренной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часовой тарифной ставки.

5.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится исходя из дневной тарифной ставки (оклада) и доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в одинарном размере, если взамен этого дня работнику предоставляется отгул. Если же отгул не предоставляется, то оплата производится в двойном размере.

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

5.8. Порядок осуществления компенсационных выплат отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией устанавливается распоряжением ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России.

VI. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена:

- с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- в качестве персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу);
- в целях стимулирования при выполнении определенных работ (особого режима работы), за систематическое выполнение важных, сложных и срочных работ, организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; непосредственном участии в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

6.2. Стимулирующие выплаты могут производиться, как на определенный период, так и в виде разовых выплат.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказов ректора (уполномоченного лица) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.4. Размеры стимулирующих выплат работников устанавливаются в абсолютном размере, либо в процентах (коэффициентах) от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Осуществление выплат стимулирующего характера может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год с учетом личного вклада каждого работника в осуществление основных функций и задач учреждения.

6.6. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в соответствующем учетном периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- и другое.

6.7. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ может выплачиваться с целью поощрения работников за качественный результат труда по итогам:

- научно-исследовательских работ;
- учебно-педагогической работы;
- выполнение особо важных заданий по поручению ректора (проректоров);
- разработку и внедрение новых эффективных методов лечения и диагностики больных, профилактики заболеваний;

- работ по организации учебного и лечебного процессов;
- работ по обеспечению учебного и лечебного процессов;
- при наличии почетного звания в порядке, установленном Коллективным договором;

- осуществления наставничества в соответствии с «Положением о наставничестве», утвержденным приказом ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России;

- иных видов работ, носящих разовый характер, имеющих важное значение, включая работу в приемной комиссии.

6.8. Премия за качество выполняемых работ может быть выплачена ко Дню медицинского работника. Премия за качество выполняемых работ ко Дню медицинского работника устанавливается работникам по основной ставке. Размер выплаты рассчитывается пропорционально объему занимаемых ставок (с учетом внутреннего совместительства), но не более чем в объеме 1 ставки.

6.9. В случае, если на работника наложено дисциплинарное взыскание, а также за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, размер выплаты стимулирующего характера может быть снижен, либо выплата работы может быть полностью отменена.

6.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат.

6.11. При условии выполнения объема работ по предоставлению услуг (выполнению работ) на платной основе работникам могут производиться выплаты стимулирующего характера из средств от приносящей доход деятельности.

. VII. Порядок оказания материальной помощи

7.1. Материальная помощь оказывается в целях поддержки и социальной защиты работников.

7.2. Материальная помощь работникам производится за счет средств от приносящей доход деятельности университета и средств профсоюзной организации Самарского государственного медицинского университета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, не являются обязательными к выплате и зависят от финансовой возможности.

7.3. Порядок, основания и условия оказания материальной помощи установлены коллективным договором.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам Университета могут осуществляться выплаты к юбилейным датам работника и выходом на пенсию (в соответствии с Коллективным договором).

8.2. Оплата труда медицинских работников при осуществлении дежурства на дому осуществляется в соответствии с настоящим положением с учетом статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. 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.

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

8.5. Ректор не вправе устанавливать работникам организации, состоящим с ним в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми ректор и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями дополнительные выплаты стимулирующего характера вне систем стимулирования. Условия оплаты труда указанных лиц, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, оформляются отдельным приказом и подписываются заместителем ректора, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи.

8.6. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работникам приказом ректора или заместителя, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, на основании решения комиссии.

В целях недопущения возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается участие в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении работников организации, состоящих с членом комиссии в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми член комиссии и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Ректор или заместитель, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих и премиальных выплат в размерах, определенных комиссией в соответствии с настоящим Положением и Порядком распределения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности деятельности работников подразделений Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Приложения:

1. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава с учетом повышающих коэффициентов;
2. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала;
3. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений по занимаемым должностям;
4. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников, руководителей структурных подразделений клиник университета с высшим медицинским и фармацевтическим образованием по занимаемым;
5. Размеры должностных окладов руководителей и научных работников научно – исследовательских институтов университета по занимаемым должностям;
6. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих по занимаемым общеотраслевым должностям;
7. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям общеотраслевых профессий рабочих;
8. Должностные оклады по должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам других видов экономической деятельности и должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам;
9. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, финансовое обеспечение которых за счет средств гранта;
10. Критерии оценки эффективности деятельности работников.