

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

ПРИНЯТО

Протоколом заседания Ученого совета
Казанского ГМУ № 5 от « 24 » декабря 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора Казанского ГМУ
№ 1813 от « 24 » декабря 2025 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение

Об оплате труда работников

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

СМК ДП 07-31-25

Версия 4.2

«Согласовано»

Представитель руководства по качеству
Первый проректор

Л.М. Мухарямова

« 23 » декабря 2025 г.

Казань, 2025

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	И.о. главного бухгалтера	Сметанникова С.Д.	22.12.2025
Проверил	Нач. юридического отдела	Ермилова О.Н.	22.12.2025
	Нач. отдела качества	Яушев М.Ф.	22.12.2025
	Нач. отдела кадров	Кини Ю.А.	22.12.2025
	Председатель профкома сотрудников	Колясов Р.Р.	22.12.2025
Учено мнение			
Версия: 4.2	КЭ: _____	УЭ № _____	Стр. 1 из 19

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Казанского ГМУ, Коллективным договором между работниками и Университетом.

Положение устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Казанского ГМУ.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, 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 без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Повышающий коэффициент к окладу – это прибавка к базовому окладу, которая устанавливается на не определенный срок, путем умножения коэффициента на размер базового оклада и с учетом которой образуется новый оклад (должностной оклад).

Персональный повышающий коэффициент – это персональная прибавка к окладу (должностному окладу), которая устанавливается на определенный срок (на месяц, квартал или год), путем умножения персонального коэффициента на размер должностного оклада.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

Выплаты компенсационного характера – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций и осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Материальная поддержка – выплаты, которые могут быть оказаны работникам по решению ректора Казанского ГМУ при условии получения учреждением прибыли, целевых субсидий, экономии фонда оплаты



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

труда, достаточных для их выплаты (например, в период введения на территории Республики Татарстан и (или) города Казани режима повышенной готовности, режима чрезвычайной ситуации, ограничительных мероприятий (карантина, режима самоизоляции), чрезвычайного или военного положения и др.).

В Положении используются следующие сокращения:

ППС – профессорско-преподавательский состав.

АУП – административно-управленческий персонал.

АХП – административно-хозяйственный персонал.

УВП – учебно-вспомогательный персонал.

ПКГ – профессиональная квалификационная группа.

КУ – квалификационный уровень.

ОДРСС – общетрасовые должности руководителей, специалистов и служащих.

ДРСП – должности руководителей структурных подразделений.

РСНИР – работники сферы научных исследований и разработок.

ДПР – должности педагогических работников медико-фармацевтического колледжа.

ОПР – общетрасовые профессии рабочих.

ВП – врачи и провизоры.

МФП – медицинский и фармацевтический персонал.

СМФП – средний медицинский и фармацевтический персонал.

АХ и УВП – административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал.

1.3. Размеры заработной платы работников Казанского ГМУ устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- размеров повышающих коэффициентов к окладам;
- условий осуществления и размеров выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", критерии их установления;
- выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", критерии их установления;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профкома сотрудников Университета.

1.4. Система оплаты труда работников Университета включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальная поддержка.



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДИ 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

1.5. Заработная плата руководителей Казанского ГМУ (ректора, проректоров, главного бухгалтера) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата других работников включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (персональный повышающий коэффициент и др.) и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры повышающих коэффициентов определяются в зависимости от принадлежности работника к определенной категории (разделы III-IX Положения). Применение повышающего коэффициента к минимальному базовому окладу по ПКГ образует новый оклад (должностной оклад). Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается на весь срок работы по должности.

1.7. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами отдельно в отношении каждого работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на определенный период времени.

Возможно назначение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента.

1.8. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладу и их размерах в отношении работников Казанского ГМУ, являющихся родственниками или свойственниками ректора, принимается первым проректором или лицом, исполняющим его обязанности.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладу и их размерах в отношении работников Казанского ГМУ, являющихся родственниками или свойственниками проректора или главного бухгалтера, принимается ректором, в случае назначения проректора, в отношении родственников или свойственников которого принимается решение, временно исполняющим обязанности ректора – лицом, его заменяющим согласно приказу о разграничении полномочий. Работник, замещающий должность проректора или главного бухгалтера, в отношении родственников или свойственников которого принимаются решения, не может являться лицом, вносящим проект приказа и (или) согласующим приказ.

1.8.1 Ректор не вправе устанавливать работникам Казанского ГМУ, 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, при этом стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются на основании решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия).

В целях недопущения возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается участие в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении работников Казанского ГМУ, 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, положением «О премировании», положением «О порядке назначения выплат стимулирующего характера».

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

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

1.12. Уровень оплаты труда работников Казанского ГМУ устанавливается не ниже размера минимальной заработной платы.

Сотрудникам, у которых заработная плата, установленная за выполнение трудовых обязанностей, ниже МРОТ, устанавливается доплата к заработной плате до размера МРОТ. Доплата устанавливается к заработной плате работника, без учета доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (вредные или опасные условия труда, работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ и др.), закрепляется трудовым договором и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

1.13. Для педагогических и медицинских работников в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2599-р «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» для доведения до средней заработной платы по региону производятся единовременные выплаты на основании приказов ректора.

1.14. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема выделенных субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- федерального бюджета;
- средств от приносящей доход деятельности;
- средств, поступающих из Территориального фонда обязательного медицинского страхования (ТФОМС).

1.15. Выплата заработной платы работникам Университета осуществляется в сроки, установленные Коллективным договором Казанского ГМУ.

1.16. Зарплата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени.

II. Штатное расписание

2.1. Оплата труда работников регулируется действующим штатным расписанием.

2.2. Штатное расписание в отношении сотрудников административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного персонала, научных работников, Центральной научно-исследовательской лаборатории, Стоматологической поликлиники составляется ежегодно на 1 января и действует в течение календарного года.

Штатное расписание в отношении указанных категорий работников формируется по структурным подразделениям Казанского ГМУ.

2.3. Штатное расписание в отношении педагогических работников (профессорско-преподавательского состава и педагогических работников Медико-фармацевтического колледжа), сотрудников учебно-вспомогательного персонала составляется ежегодно на 1 сентября и действует в течение учебного года.

Штатное расписание в отношении педагогических работников формируется по кафедрам (институту), медико-фармацевтическому колледжу в зависимости от годовой учебной нагрузки и планируемой численности обучающихся на каждом курсе.

2.4. Штатное расписание в отношении работников профессорско-преподавательского состава разрабатывается в июне Учебно-методическим управлением совместно с планово-экономическим отделом на штатной комиссии по согласованию с руководителями кафедр (института), отделов и других подразделений.

Штатное расписание в отношении сотрудников административно-управленческого персонала,



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

административно-хозяйственного персонала, научных работников, Центральной научно-исследовательской лаборатории, Стоматологической поликлиники формируется отделом кадров совместно с планово-экономическим отделом по согласованию с руководителями структурных подразделений..

2.5. Штатное расписание и изменения в штатное расписание утверждаются ректором университета и оформляются приказом.

III. Порядок оплаты труда профессорско-преподавательского состава

3.1. Профессорско-преподавательский состав – педагогические работники в сфере высшего и дополнительного профессионального образования в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

3.2. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней 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".

3.3. Оплата труда ИПС устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 8 апреля 2025 г. № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам», а также локального нормативного акта Казанского ГМУ – Положение о нормах времени и порядке расчета учебной и иных видов нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, не более 900 часов в год (по программам высшего образования), не более 800 часов в год (по программам дополнительного профессионального образования).

3.4. В соответствии с ч. 11 ст. 108 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с 01.09.2013 в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до 01.09.2013 с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные с 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.5. Размер базового оклада ИПС устанавливается согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности учитывают наличие ученой степени (кандидат, доктор наук), ученого звания (доцент, профессор), занятие должностей (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета), выполнение работы по медицинской деятельности в рамках практической подготовки обучающихся.

Размеры должностных окладов ИПС с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.7. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику ИПС с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Размер персонального повышающего коэффициента для сотрудников ИПС – до 5,0.

3.8. Размер оклада декана факультета зависит от среднегодовой численности обучающихся на факультете. Оклад заместителя декана факультета на 20 % ниже оклада декана.

3.9. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не является совместительством.

3.10. Почасовая оплата труда ИПС определяется на основе расчетной стоимости 1 часа и устанавливается приказом ректора.

На условиях почасовой оплаты труда оплачиваются исключительно аудиторная работа с обучающимися, утвержденная в рабочих учебных программах дисциплин (модулей). Иные виды деятельности по организации образовательного процесса не могут быть оплачены на условиях почасовой оплаты.

При наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда оплата почасовой работы может быть проиндексирована на основании приказа ректора.

Почасовая оплата труда производится на основании приказа ректора и табеля учета почасовой оплаты. Табель учета почасовой оплаты труда заполняется и подписывается работником, заведующим кафедрой или руководителем подразделения (деканом факультета, директором института), в котором проводились лекции или практические занятия. В отношении работников, работающих на условиях почасовой оплаты труда, являющихся родственниками или свойственниками лица, замещающего должность заведующего кафедрой или руководителя подразделения (декана факультета, директора института), табель учета почасовой оплаты подписывается проректором, курирующим направление деятельности.

3.11. С учетом условий труда сотрудникам ИПС устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

3.12. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам ИПС назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

IV. Порядок оплаты труда административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала теоретических кафедр, института фармации и Медико-фармацевтического колледжа

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала теоретических кафедр, института фармации и Медико-фармацевтического колледжа определена 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";

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".

4.2. Размеры должностных окладов работников АУП и АХП с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям № 2, 6, 7 к настоящему Положению.

4.3. Размеры должностных окладов работников УВП теоретических кафедр, института фармации, Медико-фармацевтического колледжа с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям № 4 и 6 к настоящему Положению.

4.4. При работе с иностранными студентами сотрудникам УВП устанавливается почасовая оплата труда, размер которой устанавливается приказом ректора.

4.5. Персональный повышающий коэффициент работникам АУП, АХП и УВП теоретических кафедр,



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

института фармации, Медико-фармацевтического колледжа может быть установлен с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для сотрудников АУП, АХП и УВП теоретических кафедр, института фармации, Медико-фармацевтического колледжа – до 4,0.

4.6. Водителям транспортного отдела оклад устанавливается в соответствии с ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», в зависимости от категории водительских прав:

Наличие категории	ПКГ
B, C, E	ПКГ ОПР 2У 1КУ (Приложение № 7)
B, C, D	ПКГ ОПР 2У 2КУ (Приложение № 7)

Оплата труда водителя устанавливается с применением персонального повышающего коэффициента.

4.7. Оплата труда редакторов по редактированию и изготовлению оригинал-макетов учебных изданий устанавливается в зависимости от количества авторских листов приказом ректора.

4.8. Сотрудникам, которые работают по сменному, установлен суммированный учет рабочего времени согласно графику рабочего времени. Учетный период для составления графика работы равен 3 месяцам (квартал).

Расчет компенсации за сверхурочную работу производится по итогам работы за каждый квартал по нормам, установленным трудовым законодательством.

4.9. С учетом условий труда сотрудникам АУП, АХП, УВП устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП, АХП и УВП назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

IV¹ Порядок оплаты труда работников отдела инновационных проектов и программ

4.11. Размеры должностных окладов работников отдела инновационных проектов и программ с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям № 2 и 6 к настоящему Положению.

4.12. Персональный повышающий коэффициент работникам отдела инновационных проектов и программ может быть установлен с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников отдела инновационных проектов и программ – до 4,0.

4.13. Выплаты компенсационного характера работникам отдела инновационных проектов и программ устанавливаются в соответствии с разделом XI Положения.

4.14. Выплаты стимулирующего характера работникам отдела инновационных проектов и программ назначаются в соответствии с критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

Работникам отдела инновационных проектов и программ может быть выплачена премия по итогам работы за календарный (финансовый) год за привлечение денежных средств от оказания услуг по проведению клинических исследований лекарственных средств и клинических испытаний медицинских изделий сверх установленных в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Размер премии устанавливается ректором.

IV² Порядок оплаты труда работников отдела повышения квалификации



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

и профессиональной переподготовки специалистов

4.15. Размеры должностных окладов работников отдела повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются за выполнение государственного задания согласно Приложениям № 3 и 6 к настоящему Положению:

Должность	ПКГ	Примечание
Начальник отдела	ПКГ ДРСН 2КУ	Приложение № 3
Документовед	ПКГ ОДРСС 3У 1КУ	Приложение № 6

4.16. Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности сотрудникам отдела повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов может быть установлен за организацию и осуществление работы по реализации дополнительных профессиональных программ на внебюджетной основе в объеме аналогичному объему государственного задания на соответствующий финансовый год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников отдела повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов – до 4,0.

4.17. Выплаты компенсационного характера работникам отдела повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов выплачиваются в соответствии с разделом XI Положения.

4.18. Выплаты стимулирующего характера работникам отдела повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов назначаются в соответствии с критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

V. Порядок оплаты труда руководителей структурных подразделений

5.1. Профессиональная группа должностей руководителей структурных подразделений определена приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям № 3 и 6 к настоящему Положению.

5.3. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений – до 5,0.

5.4. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям структурных подразделений назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

VI. Порядок оплаты труда медицинских и фармацевтических работников и сотрудников учебно-вспомогательного персонала клинических кафедр



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

6.1. Профессиональные группы должностей медицинских и фармацевтических работников и учебно-вспомогательного персонала клинических кафедр Казанского ГМУ определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

6.2. Отнесение должностей медицинских и фармацевтических работников по ПКГ:

Должности	Профессионально-квалификационная группа		
Санитарка	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	МФП 1КУ	Приложение № 4
Медицинская сестра	Средний медицинский и фармацевтический персонал	СМФП 2КУ	Приложение № 4
Врач, врач-трансфузиолог, врач клинической лабораторной диагностики и т.д.	Врачи и провизоры	ВП 2КУ	Приложение № 4
Ветеринарный врач	Общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	ОДРСС 3У1КУ	Приложение № 6

6.3. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников Казанского ГМУ, не включенных в ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" устанавливаются по решению ректора самостоятельно и приравниваются по оплате труда на основе ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням по другим отраслям, так и по должностям, размер должностного оклада устанавливается в соответствии с присвоением ПКГ, соответствующего приложения:

Должность	ПКГ	Примечание
Главный врач (начальник, заведующий) клиникой, поликлиникой	ОДРСС 4У 1КУ	Приложение № 6
	ОДРСС 4У 2КУ	

6.4. Порядок оплаты труда медицинских и фармацевтических работников Стоматологической поликлиники установлен следующими локальными нормативными актами Казанского ГМУ:

– Положением «Об оплате труда работников стоматологической поликлиники, принятых для оказания медицинской помощи гражданам в рамках Территориальной программы обязательного медицинского страхования (ТП ОМС)»;

– Положением «Об оплате труда работников стоматологической поликлиники, принятых для оказания медицинских услуг за счет средств, поступающих от оказания медицинской помощи льготным категориям граждан РТ по зубопротезированию»;

– Положением «Об оплате труда работников стоматологической поликлиники, принятых для оказания платных медицинских услуг по приносящей доход деятельности».

6.5. Должностные оклады УВП клинических кафедр устанавливаются в соответствии с ПКГ на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

служащих", Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общерасовых профессий рабочих" (Приложение №4).

6.6. Медицинским работникам и сотрудникам УВП клинических кафедр устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности с учетом квалификационной категории, наличия ученой степени.

Размеры должностных окладов медицинских работников и сотрудников УВП клинических кафедр с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям № 4, 6, 7 к настоящему Положению.

6.7. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен медицинским работникам и сотрудникам УВП клинических кафедр с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для медицинских работников и сотрудников учебно-вспомогательного персонала клинических кафедр -- до 3,0.

6.8. С учетом условий труда медицинским работникам и сотрудникам учебно-вспомогательного персонала клинических кафедр устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам и сотрудникам учебно-вспомогательного персонала клинических кафедр назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

VII. Порядок оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

7.1. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным уровням, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".

7.2. Размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

7.3. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам сферы научных исследований и разработок с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников сферы научных исследований и разработок -- до 3,0.

7.4. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

7.5. Стимулирующие надбавки, выплаты, премиальные выплаты работникам сферы научных исследований и разработок назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

VIII. Порядок оплаты труда работников библиотеки

8.1. Руководствуясь приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

культуры, искусства и кинематографии" должности работников библиотеки отнесены к:

- 3 профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии";
- 4 профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

8.2. Размер оклада директора библиотеки с учетом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности устанавливается согласно Приложению № 6.

8.3. Размеры должностных окладов работников библиотеки с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

8.4. Работникам библиотеки за знание и использование в работе одного иностранного языка назначается выплата в размере 5% к должностному окладу, за знание и использование в работе двух и более иностранных языков назначается выплата в размере до 15% к должностному окладу.

8.5. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам библиотеки с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников библиотеки – до 3,0.

8.6. С учетом условий труда работникам библиотеки устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера работникам библиотеки назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

IX. Порядок оплаты труда педагогических работников Медико-фармацевтического колледжа

9.1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", к педагогическим работникам Медико-фармацевтического колледжа (далее Колледж) относятся: преподаватель, методист, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания.

9.2. Оплата труда педагогических работников Колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки", приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», а также локального нормативного акта Казанского ГМУ – Положение о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников Медико-фармацевтического колледжа.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДЦ 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

и определяется в соответствии с положением о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников Медико-фармацевтического колледжа.

9.3. Размеры должностных окладов педагогических работников Медико-фармацевтического колледжа с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности приведены в Приложении № 1а к настоящему Положению.

9.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа определяется на основе расчетной стоимости 1 часа в соответствии с Приложением № 1а.

9.5. Педагогическим работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер надбавки, % (от фактической учебной нагрузки)
За проверку письменных работ:	
– Русский язык	15,00
– Татарский язык	15,00
– Латинский язык	10,00
– Иностранный язык	10,00
За руководство цикловыми комиссиями	20,00
За заведование кабинетами и лабораториями	10,00

За выполнение функций классного руководителя размер надбавки составляет 20% от базового оклада за одну академическую (учебную) группу.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Медико-фармацевтического колледжа устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. № 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)".

Размер должностного оклада директора Медико-фармацевтического колледжа устанавливается в соответствии Приложением № 4 к настоящему Положению.

9.6. С учетом условий труда работникам Медико-фармацевтического колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XI Положения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

Х. Порядок оплаты труда руководителя Казанского ГМУ и его заместителей, главного бухгалтера

10.1. Заработная плата руководителя Казанского ГМУ (ректора), его заместителей (проректоров) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Размер должностного оклада ректора 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" и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

Перечень должностей работников, отнесенных к основному персоналу, для расчета средней заработной платы, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.05.2011 № 404н "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации".

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

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

10.4. Премирование ректора Казанского ГМУ осуществляет учредитель Казанского ГМУ, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем (Минздравом России) из средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

10.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора.

10.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ректором с учетом условий труда в порядке, предусмотренном разделом XI Положения.

10.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения назначаются в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом XII Положения.

10.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8. (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 06.02.2017 № 40п "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 руководителя и главного бухгалтера)"). Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 349.5 ТК РФ).

XI. Порядок и условия назначения выплат компенсационного характера

11.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Казанского ГМУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в ночное время;



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;
- выплаты за особые условия труда (разъездной характер работы);
- иные выплаты компенсационного характера, установленные действующим законодательством.

11.2. Компенсационные выплаты могут быть установлены на срок:

- неопределенный срок (выплаты за вредные условия труда, до получения результатов специальной оценки условий труда);
- определенный период времени (до 1 года);
- одновременно.

11.3. Выплаты компенсационного характера назначаются приказом ректора в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к оплате труда сотрудника.

11.4. Выплаты компенсационного характера, носящие разовый характер, начисляются на основании приказа ректора на их выплату.

Выплаты компенсационного характера, установленные на неопределенный срок или заранее определенный период времени (до 1 года), закрепляются трудовым договором при приеме сотрудника на работу или дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по итогам специальной оценки условий труда.

Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда назначается в процентах к минимальному базовому окладу по ПКГ, для всех категорий сотрудников (кроме сотрудников Стоматологической поликлиники).

11.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается ректору, работникам структурных подразделений по защите государственной тайны, а также иным сотрудникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны", Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.05.2011 № 408н "О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны").

Ежемесячная процентная надбавка назначается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работник имеет документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", составляет 50-75 %, имеющими степень секретности "совершенно секретно", – 30-50 %, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10-15 %, без проведения проверочных мероприятий, – 5-10 %.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, указанной в абзаце 2 настоящего пункта, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях. Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 лет и выше – 20 %. В стаж работы сотрудников структурного подразделения по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

	Министерство здравоохранения Российской Федерации
	ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России
	Положение
СМК ДП 07-31-25	Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Выплата процентных надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится с момента письменного оформления соответствующего приказа ректора о работе гражданина на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, соответствующей степени секретности в соответствии с должностными обязанностями.

Выплата процентных надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска к государственной тайне на постоянной основе, освобождения от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

11.7. Выплаты за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

11.8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливается работникам ППС за кураторство над академической (учебной) группой в размере, установленном приказом ректора, независимо от вида занятости (основная работа, совместительство).

11.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 20 % части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

11.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере:

- сельщикам, – по двойным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается исходя из заработной платы сотрудника с учетом постоянных выплат, закрепленных трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

11.11. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11.12. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

XII. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

12.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" сотрудникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

12.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на срок:

- неопределенный срок;
- определенный период времени (до 1 года);
- единовременно.

12.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются работникам в зависимости от принадлежности к определенной категории и стажа работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), с учетом постоянных выплат. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

12.4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отражен в отдельных положениях: «Положение о порядке назначения выплат стимулирующего характера» и «Положение о премировании», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

XIII. Выплаты социального характера

13.1. В целях обеспечения социальной стабильности и защищенности работников сотрудникам Университета назначаются выплаты социального характера в виде:

- материальной помощи;
- выплаты в связи с выходом на пенсию.

13.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает ректор на основании письменного заявления работника. Основаниями для оказания материальной помощи являются тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть супруга, родителей, детей) и другие ситуации, подтвержденные документально.

13.3. Выплаты в связи с выходом на пенсию производятся на основании данных отдела кадров и приказа ректора в соответствии с Коллективным договором. Казанский ГМУ выплачивает единовременное



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

материальное вознаграждение в размере должностного оклада работникам, выходящим на пенсию по старости при условии непрерывной работы в Университете перед увольнением не менее 10 лет и оставления ими рабочего места.

XIV. Оплата труда внештатных работников

14.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, Университет вправе осуществлять привлечение помимо сотрудников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях возмездного оказания услуг, как за счет федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае с работником заключается договор гражданско-правового характера, в котором указывается наименование и объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда. Оплата труда производится на основании акта выполненных работ.

XV. Другие вопросы оплаты труда

15.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств ректор вправе приостановить или отменить осуществление выплат стимулирующего характера либо уменьшить их размер.

15.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), не предусмотренным настоящим Положением, устанавливаются по решению ректора самостоятельно и приравниваются по оплате труда на основе ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням по другим отраслям, так и по должностям:

Должность	Квалификационный уровень
Ветеринарный врач	ПКГ ОДРСС 3У 1КУ
Агроном	ПКГ ОДРСС 3У 1КУ
Начальник гражданской обороны	ПКГ ДРСН 1КУ
Музейный смотритель (должность служащих по ЕТКС)	ПКГ ОДРСС 3У 1КУ
Редактор газеты	ПКГ ОДРСС 3У 1КУ
Директор ботанического сада	ПКГ ДРСН 1КУ
Директор музея истории	ПКГ ОДРСС 4У 1КУ
Директор библиотеки	ПКГ ОДРСС 4У 1КУ
Заведующий виварием	ПКГ ОДРСС 2У 2КУ
Старший кассир-инкассатор	ПКГ ОДРСС 3У 2КУ
Специалист по воспитательной работе	ПКГ АХ и УВП 3У
Руководитель отдела по воспитательной работе	ПКГ ДРСН 3КУ
Старший бухгалтер 1 категории	ОДРСС 3У 3КУ
Старший бухгалтер 2 категории	ОДРСС 3У 2КУ
Старший экономист 1 категории	ОДРСС 3У 3КУ
Методист отдела довузовского образования	ДОРСС 2У 2КУ
Заместитель декана факультета	ППС 6 КУ
Старший специалист по закупкам	ПКГ ОДРСС 3У 3КУ
Специалист по закупкам	ПКГ ОДРСС 3У 2КУ
Старший бухгалтер расчетной группы	ПКГ ОДРСС 3У 3КУ
Старший экономист 2 категории	ПКГ ОДРСС 3У 2КУ
Заместитель начальника отдела кадров	ПКГ ОДРСС 3У 5 КУ



Министерство здравоохранения Российской Федерации

ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

Положение

СМК ДП 07-31-25

Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России

XVI. Заключительная часть

16.1. Настоящее положение вступает в силу с 24.12.2025.

16.2. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого Совета Университета, и согласовывается с профсоюзным комитетом работников Университета.

16.3. Неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России являются:

- Приложение № 1а;
- Приложения № 1-9;
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат);
- Положение о премировании (установлении поощрительных выплат).

16.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России.

16.5. Структурные подразделения Казанского ГМУ имеют право самостоятельно разрабатывать приложение к настоящему Положению об оплате труда работников соответствующего структурного подразделения. Такое положение утверждается в порядке, предусмотренном п. 16.2 настоящего Положения, и не может содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, коллективным договором и настоящим Положением.

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

П Р И К А З

«24» декабря 2025 г.

№ 1813

г. Казань

В целях совершенствования нормативно-правового регулирования образовательной деятельности в ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России,,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить документированную процедуру «Правила внутреннего трудового распорядка» СМК ДП 13-12-25, версия 6.1; положение «Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России» СМК ДП 07-31-25, версия 4.2; положение «О премировании» СМК ДП 07-30-25, версия 3.1.

2. Считать локальные нормативные акты, указанные в п. 1 настоящего приказа, утратившими в силу с даты их утверждения.

3. Считать документированную процедуру «Правила внутреннего трудового распорядка» СМК ДП 13-12-22, версия 6.0; положение «Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России» СМК ДП 07-31-25, версия 4.1; положение «О премировании» СМК ДП 07-30-19, версия 3.0 утратившими силу.

4. Начальнику управления документационного обеспечения и контроля С.А.Титовой:

4.1. разместить документированную процедуру «Правила внутреннего трудового распорядка» СМК ДП 13-12-25, версия 6.1; положение «Об оплате труда работников ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России» СМК ДП 07-31-25, версия 4.2; положение «О премировании» СМК ДП 07-30-25, версия 3.1 на официальном сайте Казанского ГМУ.

4.2. довести настоящий приказ и утвержденные настоящим приказом локальные нормативные акты до сведения руководителей структурных подразделений Казанского ГМУ.

5. Руководителям структурных подразделений довести настоящий приказ и утвержденные настоящим приказом локальные нормативные акты до сведения сотрудников под подпись. Листы ознакомления сотрудников с локальными нормативными актами рекомендуется предоставить в отдел кадров.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. ректора



Д.И. Абдулганеева

Проект приказа вносит:

Начальник юридического отдела Ермилова О.П.

