



**МИНЗДРАВ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное**  
**образовательное учреждение высшего образования**  
**«Южно-Уральский государственный медицинский университет»**  
**Министерства здравоохранения Российской Федерации**  
**(ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России)**

ПРИНЯТО

Решением ученого совета

Протокол

от 23.12. 2016 № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора

От 23.12. 2016 № 432

Введено в действие

с 01 января 2017

ЭЛЕКТРОННЫЙ

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ И МАТЕРИАЛЬНОЙ**  
**ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**  
**ФГБОУ ВО ЮУГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ**  
**СМК П 40-2016**

Челябинск 2016

**СОДЕРЖАНИЕ**

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ .....	3
3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ .....	4
3.1 Термины и определения .....	4
3.2 Сокращения.....	4
4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	4
5 ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА .....	5
6 УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ .....	7
7 ПРЕМИРОВАНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ.....	8
8 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ.....	9
9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ .....	9
10 ХРАНЕНИЕ .....	10
11 АКТУАЛИЗАЦИЯ.....	10
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....	11

## 1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение о стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России (далее – положение) регулирует порядок и правила оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – университет).

Настоящее положение не распространяется на работников обособленного структурного подразделения Клиники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

## 2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Налоговый кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановление 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
- Приказ Минздравсоцразвития России 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».
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.09.1993 № 228 «Об утверждении Положения о клиническом лечебно-профилактическом учреждении».
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.08.2014 № 446 Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки» в Министерстве здравоохранения Российской Федерации.
- Коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.
- СМК П 14-2015 Положение «О рейтинговой оценке качества работы работников ГБОУ ВПО ЮУГМУ Минздрава России».
- СМК П 27-2016 Положение «Об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России».

### 3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

#### 3.1 Термины и определения

В настоящем положении используются термины, с соответствующими определениями:

3.1.1 **стимулирующие выплаты:** Составная часть оплаты труда, в которую входят доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3.1.2 **премия:** Дополнительная, помимо основной (тарифной) части заработной платы, доплат и надбавок, выплата работникам стимулирующего и поощрительного характера за определенные результаты, достижения в труде, характеризующие личные качества работника (отношение к труду, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д.).

3.1.3 **материальная помощь:** Помощь, оказываемая нуждающимся работникам учреждения или неработающим ветеранам ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России в денежной форме.

#### 3.2 Сокращения

В настоящем положении не использованы сокращения.

### 4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Настоящее положение регулирует порядок, условия, размер выплат стимулирующего характера, направленных на осуществление материальной заинтересованности, повышения эффективности труда профессорско-преподавательского, педагогического, учебно-вспомогательного персонала, медицинских работников, работников в сфере научных исследований и разработок, административно-управленческого персонала, руководителей, специалистов, служащих и рабочих для усиления творческой активности и результативности труда, а также порядок и условия оказания материальной помощи работников университета.

4.2 Положение распространяется на всех работников университета, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

4.3 Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки работников университета.

4.4 Источником выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидий и средства от приносящей доход деятельности.

4.5 Ежемесячные стимулирующие выплаты не носят постоянного характера, не гарантированы и зависят в первую очередь от результатов и качества работы.

4.6 Размеры ежемесячных выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника университета.

4.7 Снятие ежемесячных выплат определяется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты и надбавки;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты и надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты и надбавки;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по университету, и т.д.).

4.8 Размеры ежемесячных выплат определяются руководителем структурного подразделения по согласованию с управлением финансовой и экономической деятельности и утверждаются приказом ректора университета.

Ежемесячные стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются.

4.9 Университет в пределах имеющихся средств на оплату труда и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации самостоятельно определяет порядок использования средств, направляемых на эти цели.

**5 ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. В целях поощрения и мотивации работников университета за выполненную работу применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за осуществление клинической деятельности;
- премиальные выплаты: по итогам работы (за отчетный период); разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения).
- иные выплаты.

5.2 Размер выплат стимулирующего характера и срок, на который они устанавливаются, утверждается приказом ректора университета.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам университета с учетом результатов их труда, степени возложенной ответственности и дополнительного объема работы.

Установлением надбавки за интенсивность труда являются показатели, связанные с текущими изменениями в учебном, научном, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, кадровом, организационно-правовом, юридическом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, а также процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета.

5.2.1 В университете работникам устанавливается надбавка за интенсивность труда на основании докладной записки от руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора университета за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться работнику на месяц или иной срок.

Конкретный размер и срок, на который назначается индивидуальная надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работникам, устанавливается приказом ректора университета.

При принятии решения об установлении работнику конкретного размера ежемесячной надбавки за интенсивность труда, а также ее изменения, учитываются: стаж (опыт) работы по специальности; качественное исполнение должностных обязанностей, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, особая важность, срочность, знание и применение в работе компьютерной и другой техники, иностранных языков, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и др.). А также надбавка за интенсивность труда устанавливается за выполнение сверхплановых заданий; за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника, за выполнение работы, связанной с работой в информационных системах университета.

Надбавка за интенсивность труда выплачивается работникам за работу, связанную с оформлением документов при реализации дополнительных профессиональных программ, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется за плату. Размер надбавки устанавливается приказом ректора университета кураторам программ по реализации дополнительных профессиональных программ из числа работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с утвержденным Календарным планом подготовки специалистов по программам дополнительного профессионального образования Института дополнительного профессионального образования на внебюджетной основе.

Размер надбавки за интенсивность труда может пересматриваться при переводе работника университета на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ или системы оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в абсолютном или в процентном соотношении. Предельными размерами не ограничивается.

5.2.2 Стимулирующая выплата – надбавка за качество выполняемых работ выплачивается работникам университета на основании разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы и утверждаемой на текущий год согласно СМК П 14 Положению о рейтинговой системе оценки качества работы работников ГБОУ ВПО ЮУГМУ Минздрава России.

5.2.3 Надбавка за осуществление клинической деятельности к должностным окладам профессорско-преподавательского состава устанавливается в следующих размерах:

- 2 461 рублей ассистенту;
- 1 678 рублей доценту;

- 560 рублей профессору;
- 560 рублей заведующему кафедрой.

Надбавка за осуществление клинической деятельности определяется согласно пункту 15.9 Положения об оплате труда ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России.

5.2.4 Разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения) могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за достижение работником высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных, ответственных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников структурных подразделений;
- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, спортивных мероприятий и прочие), связанных с основной деятельностью университета;
- за особые заслуги перед университетом;
- за работу, связанную с разработкой рабочих программ дисциплин;
- за работу, связанную с защитой докторской/кандидатской диссертацией и присуждением ученой степени доктора/кандидата наук;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями;
- в связи с празднованием государственных праздников (с Международным женским днем 8 марта, с Днём защитника Отечества 23 февраля);
- в связи с празднованием Дня медицинского работника, Дня создания университета;
- в связи с достижением возраста работников университета: 50 лет; 55 лет; 60 лет; 65 лет; 70 лет и после 70-ти каждые пять лет в следующих размерах:

Возраст работника (в годах)	Сумма выплаты за стаж работы в университете от 5 до 10 лет (в рублях)	Сумма выплаты за стаж работы в университете свыше 10 лет (в рублях)
50	2 000-00	2 000-00
55	2 000-00	3 000-00
60	2 000-00	3 000-00
65 и 70	2 000-00	3 000-00
75 и 80	3 000-00	5 000-00

Разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения) в связи с достижением возраста работников университета: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет не учитываются при расчете доплат до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Разовые выплаты стимулирующего характера могут назначаться при награждении работников университета государственными и ведомственными наградами по решению ректора университета за счет собственных средств университета.

При увольнении работника университета, проработавшего 20 лет и более в университете, на основании и докладной записки руководителя структурного подразделения решением ректора университета может выплачиваться премия в размере не менее 3 000 рублей.

Единовременное поощрение работников университета осуществляется на основании приказа ректора университета, в котором указывается конкретный размер данной выплаты.

5.2.5 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год или иной период) выплачиваются в пределах имеющихся средств на основании основных экономических показателей в целом по университету для мотивации работников университета.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с образовательной деятельностью университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение итогового периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности.

## **6 УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ**

6.1 Университет самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

6.2 Установления выплат стимулирующего характера предусматривают дифференцированный подход к их поощрению в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы и производятся по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров.

6.3 Стимулирующие выплаты осуществляются в виде премий и в виде надбавок (доплат). Выплата может осуществляться единовременно и за определенный период. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе показателей качества и результативности труда.

6.4 Выплаты стимулирующего характера назначаются по приказу ректора университета на основании докладных записок руководителей структурных подразделений университета, с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

6.5 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размеры выплат стимулирующего характера зависят от личного вклада работника университета в обеспечении выполнения задач и реализации возложенных на него функций, от степени сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы, от оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, от своевременного, добросовестного, качественного выполнения поставленных задач. Размер выплат максимальными размерами не ограничивается.

6.6 Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.7 При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств ректор университета может приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера согласно нормам трудового законодательства.

6.8 Работники университета могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями, нарушение сроков выполнения работ, установленных приказами ректора университета;
- нарушение трудовой дисциплины (нарушение правил внутреннего трудового распорядка; появление и нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения);
- нарушение требований охраны труда и производственной безопасности;
- невыполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации университета;
- иные нарушения в работе.

6.9 Лишение премии полностью или частично при выполнении работником своих трудовых обязанностей производится на основании приказа ректора университета с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

6.10 Премия не выплачивается:

- работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты труда;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате премии.

6.11 За объявленное приказом ректора университета и не снятое с работника дисциплинарное взыскание процент снятия премии определяется тарификационной комиссией университета.

6.12 Выплата премии по итогам работы производится штатным работникам по основному месту работы.

Расчет премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени, начиная со следующего месяца с момента заключения с работником трудового договора по основному месту работы.

6.13 Ректору университета предусмотрены выплаты стимулирующего характера при условии выполнения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), утвержденных действующим приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6.14 Президенту, проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений выплачиваются квартальные премии с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности университета, в соответствии с персональной ответственностью, возложенной приказом ректора университета, а также другие виды премий согласно настоящему положению.

## **7 ПРЕМИРОВАНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

Стимулирующая выплата по итогам работы – премия может устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер премии не ограничен.

7.1 Премии по итогам работы университета за месяц, за квартал или иной период выплачиваются тем работникам университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило работу университета в соответствии с уставной деятельностью.

7.2 Премирование работников, занятых образовательной деятельностью, производится:

- за успешное выполнение профессорско-преподавательским, педагогическим и учебно-вспомогательным персоналом всех видов учебно-методической работы;
- за разработку и внедрение в учебно-методический процесс новейших достижений в области образования;
- за разработку и внедрение наиболее эффективных и современных методов обучения учащихся и слушателей;
- за высокий уровень обучения;
- за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучаемых, улучшение условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;
- за выполнение работ, направленных на повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;
- за подготовку материалов к лицензированию и аккредитации университета;



- за разработку и постановку нового курса (дисциплины), лабораторной работы, программного обеспечения, создание стендов, макетов, отвечающих современным требованиям учебного процесса;

- за успешное проведение приемной кампании.

7.3 Премирование работников, занятых научно-исследовательской работой осуществляется:

- за разработку и внедрение в научно-исследовательский процесс новейших достижений в области образования, здравоохранения и науки;

- за успешную работу по внедрению результатов научно-исследовательских работ в практическое здравоохранение, образовательный и научный процесс;

- за досрочное выполнение годового тематического плана научно-исследовательских работ при условии обеспечения высокого качества исследований.

7.4 Премирование административно-хозяйственного персонала производится:

- за выполнение производственных заданий на высоком качественном уровне;

- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;

- за развитие материально-технической базы университета.

7.5 Премирование административно-управленческого персонала производится:

- за работу, выполняемую на высоком качественном уровне в установленный срок;

- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;

- за содействие в выполнении учебного и научного процесса и другие виды работ;

- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию денежных средств;

- за достижение высоких финансово-экономических показателей университета;

- за улучшение условий труда в структурных подразделениях и в университете в целом.

## **8 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ**

8.1 Материальная помощь может оказываться одновременно или несколько раз в течении календарного года в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в семье;

- тяжелой болезни работника университета, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- на лечение и приобретение медицинских и лекарственных средств;

- смерти (гибели) близких родственников (супруга, ребенка, родителей);

- утраты личного имущества работника университета в результате хищения, пожара, стихийного бедствия (при наличии справок из органов внутренних дел, МЧС и других.).

8.2 Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы в университете, категории работника, профессии, занимаемой должности.

8.3 Для получения материальной помощи оформляется личное заявление работника на имя ректора университета с указанием причины для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

8.4 Выделение материальной помощи осуществляется по приказу ректора университета на основании личного заявления работника университета.

8.5 Размер материальной помощи устанавливается ректором университета, предельными размерами не ограничивается. Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.6 Материальная помощь может быть оказана:

- пенсионерам – неработающим ветеранам, бывшим работникам ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России;

- в случае смерти (гибели) работника – членам его семьи по их письменному обращению на имя ректора университета.

## **9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

9.1 Настоящее положение принимается решением ученого совета университета по согласованию с Первичной профсоюзной организации работников Южно-Уральского государственного медицинского университета Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, утверждается и вводится в действие приказом ректора университета. По мере необходимости настоящее положение подлежит пересмотру и дополнению в том же порядке.

9.2 Изменения в настоящее положения могут быть внесены приказом ректора университета после принятия положения в новой редакции ученым советом университета.

9.3 Ознакомление работников университета с настоящим положением осуществляется путем размещения на официальном сайте ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России и в управлении кадров и спец. части.

## **10 ХРАНЕНИЕ**

Настоящий документ хранится:

– экземпляр №1 в ОМК, экземпляр №2 в управлении финансовой и экономической деятельности, экземпляр №3 у председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Южно-Уральского государственного медицинского университета Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

## **11 АКТУАЛИЗАЦИЯ**

Актуализация настоящего положения осуществляется один раз в 3 года или по мере необходимости.

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ**

Изм.	Номера листов (страниц)				Всего листов	Номер документа	Дата	Подпись
	измененных	заменённых	новых	аннулированных				
1		6			11	ИИ043.2018	22.02.2018	Определякова
2		5			11	ИИ074.2019	30.01.2019	Определякова

РАЗРАБОТЧИК	Начальник экономического отдела управления финансовой и экономической деятельности	О.А. Летуновская
ВВЕДЕНО ВЗАМЕН	СМК П 40-2015 Положение «О стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам ГБОУ ВПО ЮУГМУ Минздрава России»	