

Исполняющая обязанности директора  
ФГБНУ «Научно – исследовательский  
институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний»



Представитель трудового коллектива  
ФГБНУ «Научно – исследовательский  
институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний»



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно –  
исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных  
заболеваний»

**на 2023 - 2025 годы**

**г. Новокузнецк, 2023**

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Научно – исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний» (ФГБНУ «НИИ КПГПЗ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице исполняющей обязанности директора ФГБНУ «НИИ КПГПЗ» Михайловой Надежды Николаевны.

Работники в лице представителя трудового коллектива ФГБНУ «НИИ КПГПЗ» Ямщиковой Анастасии Валерьевны.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## **Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников научных подразделений, Положения об оплате труда работников клиники (*Приложения №1, №2*).

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 25 и 10 числа каждого месяца.

2.1.3. Заработка плата перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет в кредитную организацию за счет работодателя, с которой учреждение заключило договор на обслуживание.

2.1.3. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработка плата выплачивается в рабочий день, предшествующий выходному или праздничному.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты

за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (при наличии) (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда (повоременная) устанавливать по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

2.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в соответствии с Положением № 0252001 от 01.09.2017 «О порядке установления выплат стимулирующего характера сотрудникам НИИ КПГПЗ».

2.1.10. Сотрудникам - юбилярам производить единовременную выплату при наличии денежных средств.

2.1.11. Работодатель может устанавливать доплату сотрудникам учреждения за непрерывный стаж работы в учреждении, в соответствии с нормативно –правовыми актами вышестоящих организаций (*Приложение №5*).

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) (*Приложение №4*).

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, устанавливаемые законодательством Российской Федерации, а также внутренними нормативно – правовыми актами учреждения.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 700 руб. (семьсот рублей, 00 коп.).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации(ст. 173 - 177).

### **Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации (при его наличии) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу (при его наличии) или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям сотрудников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутренних резервов учреждения для сохранения рабочих мест работодатель, с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или

технологических условий труда;

– проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (*Приложение №3*).

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или ненормированный рабочий день.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по соглашению работника и работодателя), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии).

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в течение рабочего дня и составляет 30 минут.

4.5. Выходными днями считаются суббота и воскресенье.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя (*Приложение № 3*).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Устанавливается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска следующим категориям сотрудникам:

- докторам наук – 56 календарных дней;

- кандидатам наук – 42 календарных дня;
- врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу – 42 календарных дня.
- за ненормированный рабочий день - 14 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем (список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска прилагается к коллективному договору в приложении №3).

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков (приложение №3).

## **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, может устанавливать индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в

подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

#### **Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонды социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный Фонд.

6.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе:

- проводить периодические медицинские осмотры сотрудников;
- проводить периодические профилактические осмотры работающих женщин с целью раннего выявления онкозаболеваний;
- проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативными документами.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья сотрудников.

6.4. Работодатель обязуется организовать временную стоянку на территории учреждения для личного автотранспорта штатных Работников НИИ КПГПЗ.

Время нахождения автотранспорта соответствует графику работы Работника.

Ответственность за сохранность автотранспорта за время нахождения на территории Работодателя несут сами собственники автомобилей.

6.5. Работодатель обязуется организовать буфет с горячим питанием в здании института для обучающихся ординаторов, аспирантов и работников.

#### **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации (при наличии)**

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, средства факсимильной связи и множительную технику.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления

контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

7.6. Работодатель может оказывать содействие профсоюзной организации в проведении культмассовых и физкультурно – оздоровительных мероприятий.

## **Раздел 8. Заключительные положения**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
**И.о. директора НИИ КПГПЗ**  
**Филимонов С.Н.**



**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

**Федерального государственного бюджетного научного учреждения  
«Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний»**

**г. Новокузнецк**

**2023 г.**

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний» по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (далее соответственно - Положение, учреждения) является локальным нормативным актом, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008г. № 11624); Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008г. № 11080); Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008г. № 11081); Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Профессиональными стандартами, Уставом НИИ КПГПЗ, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н, Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 N 63188) и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных

законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Учреждение самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат стимулирующего.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработка плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. В учреждении применяется повременная система оплаты труда: размер заработной платы работника прямо зависит от размера должностного оклада (оклада, тарифной ставки) и количества отработанного времени. По способу начисления повременная оплата может быть почасовой, поденной и помесячной.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях; (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

10. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Таблице 1.

11. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

13. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

14. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

16. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Компенсационные выплаты работникам учреждения, имеющих в своей структуре

клинические, поликлинические подразделения (клиники), производятся в порядке, установленном для указанных работников сферы здравоохранения.

19. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

22. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

25. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении в пределах фонда оплаты труда.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

У работников, занимающих должности, по которым Справочниками предусмотрено наличие ученой степени, в должностные оклады включаются размеры надбавок за ученые степени. В штатном расписании учреждения надбавки за ученую степень отдельно не выделяются.

29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников:

29.1. Для научных работников учреждений за:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

29.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих за:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия.

29.3. Для всех категорий работников за:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

30. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера и периодичность устанавливаются приказами руководителя учреждения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

31. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

32. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

33. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

34. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

36. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

37. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

38. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

39. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

## **VI. Другие вопросы**

40. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере

оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

41. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

42. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

43. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором.

44. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

45. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Таблица 1

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональным квалификационным группам /  
квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	5999
1.2.	2 квалификационный уровень	6658
1.3.	3 квалификационный уровень	7258
1.4.	4 квалификационный уровень	7738
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	8174
2.2.	2 квалификационный уровень	8827
2.3.	3 квалификационный уровень	9564
2.4.	4 квалификационный уровень	10299
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	11676
3.2.	2 квалификационный уровень	13497
3.3.	3 квалификационный уровень	15747
3.4.	4 квалификационный уровень	18318
3.5.	5 квалификационный уровень	21210
<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
4.1.	1 квалификационный уровень	4690
4.2.	2 квалификационный уровень	4831
<b>5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
5.1.	1 квалификационный уровень	5443
5.2.	2 квалификационный уровень	6042
5.3.	3 квалификационный уровень	6641
5.4.	4 квалификационный уровень	6967
5.5.	5 квалификационный уровень	7404
<b>6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
6.1.	1 квалификационный уровень	9673
6.2.	2 квалификационный уровень	10446
6.3.	3 квалификационный уровень	11317
6.4.	4 квалификационный уровень	12092
6.5.	5 квалификационный уровень	13059
<b>7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
7.1.	1 квалификационный уровень	14037
7.2.	2 квалификационный уровень	14739
7.3.	3 квалификационный уровень	15580

**УТВЕРЖДАЮ:**  
**И.о. директора НИИ КПГПЗ**  
**Филимонов С.Н.**



**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**О Б О П Л А Т Е Т РУДА РАБОТНИКОВ КЛИНИКИ**  
Федерального государственного бюджетного научного учреждения  
«Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний»

г. Новокузнецк  
2023 г.

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний» по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (далее соответственно - Положение, учреждения) является локальным нормативным актом, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008г. № 11624); Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008г. № 11080); Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008г. № 11081); Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Профессиональными стандартами, Уставом НИИ КПГПЗ, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н, Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 70 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания".

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Учреждение самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат стимулирующего.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее

- оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработка плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. В учреждении применяется повременная система оплаты труда: размер заработной платы работника прямо зависит от размера должностного оклада (оклада, тарифной ставки) и количества отработанного времени. По способу начисления повременная оплата может быть почасовой, поденной и помесечной.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях; (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

10. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Таблице 1.

11. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

13. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются

конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

14. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

16. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в

соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

22. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

25. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания приведены в приложении N 2 к Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников:

29.1. Для медицинских и фармацевтических работников учреждений:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и отраслевых программах;

удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;

качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания и (или) квалификационной категории;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество и педагогическую деятельность;

оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;

другие показатели и условия.

29.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

29.3. Для всех категорий работников:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

31. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера и периодичность устанавливаются приказами руководителя учреждения.

32. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

#### **V. Условия оплаты труда главного врача клиники**

33. Условия оплаты труда главного врача клиники определяются трудовым договором.

34. Главный врач, заместитель главного врача имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

Таблица 1

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности**

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер окладов	Размер компенсационной выплаты в связи с работой во вредных условиях труда	Повышающие коэффициенты
1	<b>ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":</b> санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; фасовщица	<b>2 100,00</b>		
1.1	сестра-хозяйка			0,05
2	<b>ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":</b>	<b>2 400,00</b>		
2.1	1 квалификационный уровень: гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор			
2.2.	2 квалификационный уровень помощник врача-паразитолога, врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант			0,00 0,22

3	3 квалификационный уровень медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист			0,35
3.4	4 квалификационный уровень: акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант			0,48
3.5	5 квалификационный уровень: старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения			0,62
4	<b>ПКГ "Врачи и провизоры":</b>	<b>3 560,00</b>		
4.1	1 квалификационный уровень врач-интерн; врач-стажер; проводор-интерн; провизор-стажер			0,00
4.2	2 квалификационный уровень: врачи-специалисты *(2); проводор-технолог; провизор- аналитик			0,31

4.3	3 квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений социально-медицинской экспертизы *(3)			0,41
4.4	4 квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор			0,52
5	<b>ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":</b>	<b>5 800,00</b>		
5.1	1 квалификационный уровень заведующий структурным подразделением *(4) (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)			0,00
5.2.	2 квалификационный уровень заведующий отделением хирургического профиля стационаров			0,08
6	<b>ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":</b>	<b>4 500,00</b>		
6.1	1 квалификационный уровень: Инструктор-методист по лечебной физкультуре			0,00
6.2	2 квалификационный уровень: Биолог, зоолог, энтомолог, медицинский психолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений,			0,03

	химик-эксперт учреждения здравоохранения			
7	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":</b>	<b>2 085,00</b>		
7.1	1 квалификационный уровень: Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь -машинистка			0,00
7.2	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"			0,03
8	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":</b>	<b>2 420,00</b>		
8.1	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник- программист			
8.2	2 квалификационный уровень Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально- множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"			0,00
				0,11

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория			
8.3	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством(шеф-повар; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня,по которым устанавливается первая внутридолжностная категория			0,22
8.4	4 квалификационный уровень: Заведующий виварием; механик Должности служащих первого квалификационного уровня,по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"			0,28
8.5	5 квалификационный уровень: Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской			0,36
9	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":</b>	4 300,00		
9.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по комплектации оборудования; инженер по метрологии; инженер по научно-технической информации; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик), инженер-электроник; специалист ГО; переводчик; психолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; системный администратор			0,00
9.2	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория			0,08

9.3	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория			0,17
9.4	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"			0,25
9.5	5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера			0,35
<b>10</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":</b>	<b>6 240,00</b>		
10.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров(спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела			0,00
10.2	2 квалификационный уровень: <u>Главный *(5) (метролог, механик, энергетик, технолог)</u>			0,05
10.3	3 квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения			0,11
<b>11</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":</b>	<b>1 940,00</b>		

11.1	<p>1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтёр; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий</p>			
11.2	<p>2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>			0,00
12	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":</b>	<b>2 500,00</b>		0,13
12.1	<p>1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин</p>			0,00

12.2	2 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"			0,08
12.3	3 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"			0,12
12.4	4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)			0,16

\*(1) За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-5 квалификационным уровням

\*(2) Кроме врачей - специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

\*(3) Кроме врачей - специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

\*(4) Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

\*(5) За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

**Таблица 2**

**Повышающие коэффициенты  
к окладам медицинских и фармацевтических работников**

№№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,1
2	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,2
3	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,3
4	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень доктора наук	0,2
5	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень кандидата наук	0,1
6	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания	0,1

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка**

**1. Общие положения**

1. В Конституции РФ закреплено положение о свободе труда. Каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

2. Запрещается принудительный труд, кроме предусмотренных законодательством случаев. Каждый работник НИИ КПГПЗ имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленной федеральным законом минимальной оплаты труда, право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

3. Действующий Трудовой кодекс РФ разрешает работнику в свободное от основной работы время выполнение другой регулярной оплачиваемой работы по трудовому договору с неограниченным числом работодателей (совместительство).

**2. Трудовой договор**

1. Каждый работник реализует право на труд путем заключения трудового договора с работодателем, в соответствии с которым обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату при обеспечении условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.

2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается сторонами договора: работодателем (НИИ КПГПЗ в лице директора учреждения) и работником.

3. Обязательными условиями договора являются:

- место работы;
- дата начала работы;
- наименование должности в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция с указанием структурного подразделения (наименование должности, специальности, профессии должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках);
- срок договора (неопределенный срок, срочный договор) или на время выполнения определенной работы;

- испытание при приеме на работу (без испытательного срока, с испытательным сроком, не превышающим 3-х месяцев, а для главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей структурных подразделений – 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом);
- режим рабочего времени (нормальная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, неполный рабочий день, почасовая оплата);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- продолжительность отпуска (основной, дополнительный);
- условия оплаты труда (должностной оклад, доплаты, надбавки);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанного с трудовой деятельностью (гарантии и компенсации при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, при направлении на медицинское обследование и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством);
- гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда;
- неразглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной).

4. Изменения и дополнения в трудовой договор оформляются дополнительным соглашением сторон и являются неотъемлемой частью договора.

5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

6. В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем.

8. Лица, поступающие в порядке конкурса на вакантные должности научных работников, должны представить документы в соответствии с Приказом Минобрнауки России «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» от 02.09.2015 г. №

937, Положением «О порядке работы комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных работников НИИ КПГПЗ» №0252002 от 01.09.2017 г.

9. Замещение руководящих научных должностей НИИ КПГПЗ (директора, заместителей директора по научной работе, ученого секретаря) осуществляется на альтернативной основе, на началах выборности, открытого конкурса кандидатур, широкой гласности, с учетом общественного мнения и активного участия коллектива НИИ КПГПЗ.

10. Выборы на должности руководящего состава НИИ КПГПЗ проводятся Ученым советом тайным голосованием при наличии на заседании не менее 2/3 персонального состава Совета сроком на 5 лет.

11. Заведующие структурными научными подразделениями и научные работники избираются Ученым советом НИИ КПГПЗ на конкурсной основе или подлежат утверждению на эти должности по итогам аттестации сроком на 5 лет.

12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под подписку.

13. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня начала работы.

14. При поступлении на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка.

15. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

16. Расторжение трудового договора возможно по инициативе работодателя, работника или соглашению сторон по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

17. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения выдается трудовая книжка. Днем увольнения считается последний день работы или последний день отпуска.

### **3. Обязанности работодателя**

Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда и осуществлять контроль над соблюдением требований охраны и гигиены труда;
- осуществлять защиту и хранение персональных данных работника от неправомерного их использования, все персональные данные следует получать у самого работника и только с его письменного согласия передавать их третьей стороне;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- определить перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- своевременно производить выплату заработной платы;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы и об общей сумме, подлежащей выплате за соответствующий период;
- оказывать помощь в повышении квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, и принимать меры по их устраниению.

#### **4. Права работодателя**

Работодатель имеет право:

- привлекать к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени при необходимости выполнять начатую работу, при неявке сменного работника, если работа не допускает перерыва, или если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу в связи с производственной необходимостью на срок до 1 месяца (для предотвращения катастроф, производственных аварий, стихийного бедствия) или замещения отсутствующего работника;
- вносить изменения и дополнения в штатное расписание в связи с производственной необходимостью;
- расторгнуть трудовой договор в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ;
- проводить аттестацию работников на соответствие занимаемой должности;
- поощрять работника за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном в Трудовом кодексе;

#### **5. Основные обязанности работника**

Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности, предусмотренные положениями, должностными инструкциями, квалификационными требованиями;

- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- бережно относиться к имуществу организации, эффективно использовать приборы и оборудование, средства лечения и профилактики;
- систематически повышать свою квалификацию.

## **6. Права работника**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, представлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, также на информацию о выполнение коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

-на работу по совместительству за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

-расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за 2 недели.

## 7. Время отдыха

Время работы устанавливается следующее:

-для работников НИИ КПГПЗ установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю;

- для научного и административно-хозяйственного персонала института начало рабочего дня - 9.00 часов;

- для подразделений клиники режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы подразделения, исходя из продолжительности рабочей недели – 40 часов;

- для врачебного персонала клиники начало рабочего дня - 8.30 часов;

-для среднего и младшего медицинского персонала - 7.45 часов;

-при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности;

-для лиц, занятых на работе с вредными условиями труда, а также лиц моложе 18 лет, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством;

-в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Время отдыха устанавливается следующее:

-основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей, утвержденным работодателем, а также для

сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

-научным сотрудникам докторам наук –56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня; врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу- 42 календарных дня, согласно действующему законодательству.

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации и результатами специальной оценки условий труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней предоставляется следующим сотрудникам:

1. Главный врач.
2. Заместитель главного врача по клинико – экспертной работе.
3. Главная медицинская сестра.
4. Слесарь –сантехник.
5. Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования.
6. Штукатур – маляр.
7. Дворник.
8. Повар.
9. Кухонный рабочий.
10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

Лаборатория молекулярно-генетических и экспериментальных исследований.

1. Заведующий лабораторией.
2. Ведущий научный сотрудник.
3. Старший научный сотрудник.
4. Лаборант.

Лаборатория прикладной нейрофизиологии.

1. Заведующий лабораторией.
2. Ведущий научный сотрудник.
3. Старший научный сотрудник.
4. Научный сотрудник.

Научно – консультативное отделение.

1. Заведующий отделением.
2. Врач – профпатолог.
3. Врач – кардиолог.
4. Врач – акушер – гинеколог.
5. Врач – оториноларинголог.
6. Старшая медицинская сестра.
7. Медицинская сестра.

Отделение профпатологическое №1 (терапевтическое)

1. Заведующий отделением.
2. Врач – терапевт.
3. Врач – невролог.
4. Старшая медицинская сестра.
5. Медицинская сестра палатная.
6. Медицинская сестра процедурной.

Отделение профпатологическое №2 (неврологическое).

1. Заведующий отделением.
2. Врач – невролог.
3. Старшая медицинская сестра.
4. Медицинская сестра палатная.
5. Медицинская сестра процедурной.

Физиотерапевтическое отделение

1. Заведующий отделением
2. Врач по лечебной физкультуре и спортивной медицине.
3. Врач – рефлексотерапевт.
4. Медицинская сестра по массажу.
5. Старшая медицинская сестра.
6. Медицинская сестра по физиотерапии.
7. Медицинская сестра по массажу.
8. Медицинская сестра.
9. Медицинская сестра стерилизационной.

Отделение функциональной и ультразвуковой диагностики

1. Заведующий отделением.
2. Врач функциональной диагностики.
3. Врач ультразвуковой диагностики.
4. Медицинская сестра УЗИ.
5. Медицинская сестра функциональной диагностики.
6. Старшая медицинская сестра.

Клинико – диагностическая лаборатория

1. Заведующий лабораторией.
2. Врач клинической лабораторной диагностики.
3. Фельдшер – лаборант.

Консультативно – диагностический центр «Нейромед».

1. Заведующий отделением.
2. Врач – невролог.

3. Врач функциональной диагностики.
  4. Медицинская сестра функциональной диагностики.
  5. Старшая медицинская сестра.
- Рентгенологическое отделение
1. Заведующий отделением.
  2. Врач- рентгенолог.
  3. Рентгенолаборант.
  4. Старшая медицинская сестра.
  5. Санитарка.

**Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительные дни отпуска в связи с ненормированным рабочим днем в количестве 14 календарных дней:**

**1. Руководство, административно-управленческий персонал:**

- 1.Директор института.
- 2.Заместители директора института по научной работе.
- 3.Ученый секретарь.
- 4.Руководители (начальник, заведующий отделом).
5. Главный бухгалтер, Главный юрисконсульт.
- 6.Специалисты: Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, инженеры всех специальностей, программист.

**2. Научные подразделения:**

- 1.Заведующий отделом, лабораторией, главный научный сотрудник.

**3. Клиника:**

- 1.Главный врач, заместители главного врача.
- 2.Заведующий отделением.
- 3.Главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра.
- 4.Медицинский статистик
- 5.Делопроизводитель.
6. Санитарка.

7. Уборщик служебных помещений (отделений)

**4. Хозяйственно-обслуживающий персонал:**

1. Водитель.
2. Заведующий хозяйством.
3. Заведующий складом.
4. Заведующая канцелярией, секретарь руководителя.
6. Маляр.

В связи с ненормированным рабочим днем в количестве 5 календарных дней:

**5.Хозяйственно-обслуживающий персонал:**

1. Повар.
2. Кухонный рабочий, подсобный рабочий.
3. Кладовщик.

По результатам специальной оценки условий труда в количестве 5 календарных дней:

**6.Хозяйственно-обслуживающий персонал:**

1. Дворник.
2. Слесарь – сантехник.
3. Слесарь – электрик.
4. Рабочий по стирке и ремонту одежды.

**8. Поощрение за успехи в труде**

За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрение:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения применяются работодателем по согласованию или совместно с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к награждению государственными наградами.

**9. Дисциплинарные взыскания**

1. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. не использование или ненадлежащее использование работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение с работы по соответствующим основаниям.

2. Дисциплинарные взыскания не заносятся в трудовую книжку, кроме увольнения с работы.

3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- за прогул без уважительных причин;
- за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии и в других случаях, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса РФ.

4. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий регламентируется действующим трудовым законодательством.

5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в 3-дневный срок.

7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8. Работодатель по своей инициативе имеет право снять взыскания до истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины.

## Приложение № 4

**Перечень подразделений и должностей  
работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)  
опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты  
компенсационного характера**

№ п/п	Наименование структурных подразделений и должностей
<b>1. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,15</b>	
1.1.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
1.2.	Лаборатории, отделы, отделения при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными), с вирусами, вызывающими заболевания, а также при работе в эпидемических очагах инфекционных заболеваний; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсически иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
1.3.	Кессоны, барокамеры
1.4.	Отделения, кабинеты ультразвуковой диагностики, эндоскопические
1.5.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
1.6.	Должности в учреждениях науки, имеющих клинические подразделения: - врач-пsихиатр; - фармацевтический персонал аптек, аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов; - медицинский персонал приемных отделений стационаров (клиник); - персонал централизованных стерилизационных.
1.7.	Работа на лазерных установках и их обслуживание
1.8.	Персонал физиотерапевтических отделений, кабинетов, предусмотренных для: проведения озокеритовых процедур; работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену)
1.9.	Работа на электронных микроскопах
1.10.	Работа с промышленными ядами, токсическими веществами 1 и 2 классов опасности, а также веществами, обладающими установленными канцерогенными, мутагенными или аллергенными свойствами

## **Приложение № 5**

### **Положение о порядке исчисления доплаты за продолжительность непрерывной работы**

#### **1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы**

1.1. В размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада:

- всем работникам учреждений здравоохранения и клиник научно-исследовательских учреждений, подведомственных Российской академии медицинских наук.

1.2. В размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка:

- всем работникам научно-исследовательских учреждений, подведомственных Российской академии медицинских наук, работающим и проживающим на территории Красноярского края.

1.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

#### **2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок**

##### **2.1. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.1. Положения:**

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от

форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

### 2.3. Работникам без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

### 3. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

#### 3.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной

защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 1.1. Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

### 3.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпункте 1.1. Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпункте 1.1. Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

### 3.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

3.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников

учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 1.1. Положения.

3.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпункте 1.1. Положения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением международных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1. Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

3.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

4. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 3.1.-3.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.1. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.