

УТВЕРЖДЕН  
Конференцией работников  
ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России  
Протокол № 2 от «22» декабря 2017г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР КАРДИОЛОГИИ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Г. МОСКВА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России), именуемое далее «Работодатель», в лице генерального директора Бойцова Сергея Анатольевича, действующего на основании Устава, и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее Председателя Рогозы Анатолия Николаевича, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, включая работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации, расположенного по адресу: 143960, Московская область, г. Реутов, ул. Фабричная, д. 8.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.6. Нормы отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации и смены председателя первичной организации профсоюза работников.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. На основании решения конференции представителей работников учреждения от 07.06.2017 г. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.12. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений, решаются Профсоюзным комитетом совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.14. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, и исполнительный орган Российской Федерации, осуществляющий надзор в сфере трудовых отношений.

**1.16. В целях обеспечения устойчивой и стабильной работы организации, улучшений условий труда работникам Работодатель обязуется:**

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством РФ;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.16.8. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

**1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:**

- 1.17.1. содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.
- 1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**Стороны договорились о том, что:**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, профессионального стандарта; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом или локальным актом Работодателя конфиденциальной информации и сведений ограниченного доступа, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст. 80 ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178–181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и его должностной инструкцией (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Научные работники могут быть привлечены к осуществлению медицинской деятельности при наличии сертификата специалиста либо свидетельства об аккредитации специалиста при наличии следующих условий:

- наличия в должностной инструкции такого сотрудника положений о праве сотрудника заниматься медицинской деятельностью,
- успешного выполнения основных должностных обязанностей – на основании критериев оценки эффективности, утверждённых локальным нормативным актом Работодателя,
- согласия непосредственного руководителя работника и руководителя соответствующего клинического подразделения.

Объем и порядок осуществления научным работником медицинской деятельности устанавливается по согласованию руководителей клинического и научного подразделений и работника.

### **2.13. Работодатель обязуется:**

2.13.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72–74 ТК РФ).

2.13.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

### **2.14. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Состав комиссии по трудовым спорам прилагается к коллективному договору (Приложение № 3).

2.14.3. Участвовать в мероприятиях по гражданской защите в соответствии с Положением «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. Продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов 00 минут в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов 00 минут в неделю, педагогических работников – не более 36 часов 00 минут в неделю.

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность – не более 36 часов согласно Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», для работающих с установленными в ходе аттестации рабочих мест вредными условиями труда в виде ионизирующего излучения – 30 часов.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

3.4. Рабочее время водителей организаций регламентируется приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя, рабочая неделя с режимом гибкого рабочего времени.

3.7. В учреждении установлен смешанный график рабочего времени. Время начала и окончания рабочего дня устанавливается по структурным подразделениям Учреждения локальным нормативным актом.

3.8. В отношении некоторых должностей работников может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Список сотрудников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом генерального директора ежегодно на основании обоснованных представлений руководителей подразделений.

#### **3.8. Работодатель обязуется:**

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.8.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (ст. 104 ТК РФ). (*Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*) (Приложение № 1).

3.8.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.8.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы в порядке и с учетом ограничений и согласований, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации,

- в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня в соответствии с приказом генерального директора.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, замещающим должности педагогических работников, руководителю и заместителю руководителя в структурном подразделении, занимающимся образовательной деятельностью, устанавливается продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в соответствии Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Научным работникам, имеющим ученую степень, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск в следующем размере:

- кандидату наук - 42 календарных дня,
- доктору наук - 56 календарных дней.

Инвалидам в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению с Работодателем оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем, установленном для отдельных категорий работников приказом генерального директора;
- работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

#### **4.7. Работодатель обязуется:**

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другимуважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.7.2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы), в День знаний 1 сентября – 1 (один) день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 (пять) дней;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника – 1 (один) день;
- г) в связи с переездом на новое место жительства – 2 (два) дня;
- д) для участия в похоронах родных и близких 5 – (пять) дней.

4.7.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 256, 257 ТК РФ.

4.7.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.7.5. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.7.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

#### **4.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

Оплата труда Работников осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору), «Положения об оплате труда работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Приложение № 3). Положения об оплате труда разработаны с учетом:

- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений",
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **Работодатель обязуется:**

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.2.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.2.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ, «Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Приложение № 2), «Положения об оплате труда работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

5.2.3. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, выплатах стимулирующего характера).

5.2.4. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.5. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже применимой ставки МРОТ и не ниже минимального прожиточного минимума на душу населения по г. Москве.

5.3. Обеспечить начисление работникам заработной платы в рублях, 2 раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.4. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

### **5.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.5.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.5.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.5.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:

6.1.1. в целях организации сотрудничества по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, создать, в соответствии с Приказом Минтруда России от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», совместно с Профсоюзным комитетом на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета в количестве 20 человек. Положение о комиссии утверждается Сторонами;

6.1.2. финансировать работу комиссии по охране труда, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

6.1.3. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда, обеспечив ее правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также предоставлять им с учетом производственных возможностей не менее 8 часов в месяц свободного от работы времени для выполнения ими общественных обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения не реже одного раза в два года с сохранением средней заработной платы;

6.1.4. укреплять службу охраны труда, не допускать её сокращения. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об

утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.1.5. своевременно и в полном объеме выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных ежегодно заключаемым с Профсоюзным комитетом «Соглашением по охране труда»;

6.1.6. осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии с действующим законодательством;

6.1.7. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте, разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

Отмена компенсационных выплат (если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место будет признано безопасным) производится, с момента подписания документов, подтверждающих проведение специальной оценки условий труда.

6.1.8. согласовывать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда с Профсоюзным комитетом. Включать в обязательном порядке в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты;

6.1.9. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса;

Работодатель в соответствии с действующими государственными и нормативными правовыми актами по охране труда и по результатам проведенной специальной оценки обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации и гарантии:

- сокращенную рабочую неделю
- дополнительный отпуск за вредные условия труда,
- право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях в соответствии с Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10 "Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение",
- своевременное получение работниками сертифицированных средств индивидуальной защиты согласно ст. 212 ТК РФ;
- своевременное получение работниками моющих и обеззараживающих средств в соответствии с действующими нормами.

6.1.10. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах: обеспечение и контроль температурного и светового режима, контроль работы вентиляционных систем, своевременного проведения технического освидетельствования сосудов под давлением (автоклавов),

манометров давления, замеров сопротивления изоляции электрооборудования и т.п.

6.1.11. обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза) в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.1.12. обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и выполнение требований технической инспекции труда об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда;

6.1.13. не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработка плата в размере среднего заработка;

6.1.14. обеспечить за счет средств работодателя работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, сертифицированными специальной и санитарно-гигиенической одеждой, специальной и санитарной обувью, санитарными принадлежностями и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами, Приложением к Приказу Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

6.1.15. контролировать своевременность, полноту их выдачи работникам, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечить их ремонт, стирку, сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.1.16. обеспечить на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно-действующих веществ, выдачу работникам за счет работодателя смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами приведенными в Приказе МЗСР РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», а также наличие моющих средств в достаточном количестве при каждом умывальнике;

6.1.17. обеспечить за счет собственных средств:

- проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №

302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»;

- проведение вакцинации в соответствии с «Национальным календарем профилактических прививок» утвержденным приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

6.1.18. обеспечить за счет собственных средств проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников, обеспечив при этом выполнение Постановления Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» в специализированных врачебных комиссиях. Не допускать до работы работников, не прошедших своевременно предварительные или периодические медосмотры;

6.1.19. обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.20. обеспечить проведение обучения и аттестации руководителей структурных подразделений и специалистов по вопросам охраны труда в объеме занимаемой должности;

6.1.21. обеспечить разработку и утверждение, с учетом мнения Профсоюзного комитета, инструкций по охране труда для работников;

6.1.22. обеспечить проведение всех видов инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с нормативными требованиями;

6.1.23. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке первичного инструктажа по правилам охраны труда и пожаробезопасности, производственной санитарии; стажировку (в предусмотренных нормативными актами) и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.24. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

6.1.25. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

6.1.25.1. выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.1.25.2. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях соблюдения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.26. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

6.1.26.1. исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

6.1.26.2. по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.27. обеспечить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обеспечить возмещение вреда, причиненного здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством и нормативными локальными актами;

представлять информацию в соответствующие исполнительные и надзорные органы о произошедших несчастных случаях, ходе их расследования, выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.28. вести учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзовым комитетом комом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

## **6.2 Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):**

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать руководителя структурным подразделением или Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на работе, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

## **6.3. Обязательства Профсоюзного комитета:**

6.3.1. обеспечить совместно с работодателем выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета в каждом структурном

подразделении для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с разработанном в учреждении Положением об уполномоченном по охране труда;

6.3.2. принимать меры к активизации работы созданной комиссии по охране труда и выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

6.3.3. осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях;

6.3.3.1. осуществлять контроль за выполнением локальных нормативных актов по охране труда и принимать меры к выполнению включенных в него мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.3.2. контролировать расследование несчастных случаев на производстве, не допуская необоснованного обвинения пострадавшего. Давать, в случае установления комиссии по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности пострадавшего, свое заключение о степени вины пострадавшего;

6.3.3.3. контролировать своевременность и объем предоставляемых работникам законных льгот и компенсаций (предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда, выдачу защитных средств отдельным категориям работников);

6.3.4. участвовать в экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника;

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников,увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников организации имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники, указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.5. Работодатель гарантирует равные права и обязанности всех Работников, вне зависимости от размера занимаемой ими ставки, режима и графика рабочего времени, норм выработки, времени.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).

7.6.2. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

7.6.3. При направлении работника в плановом порядке для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Плановое повышение квалификации и сертификация работников проводятся за счет работодателя в выбранном им учреждении.

7.6.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

г) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

7.6.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников за счет средств Работодателя. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработка плата по основному месту работы на весь период обучения.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Оказывать медицинскую помощь Работникам и членам их семей в порядке, объеме и на условиях, установленных Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

8.1.6. Принимать меры по обеспечению транспортной доступности учреждения для Работников (обращения в соответствующие государственные исполнительные органы, средства массовой коммуникации).

8.1.7. Предоставлять иные социальные льготы, установленные Приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.2.3. Поддерживать инициативы сотрудников по проведению спортивно-оздоровительных мероприятий. Закрепить за сотрудниками право приоритетного пользования спортивными ресурсами учреждения (имеющимися или вводимыми в эксплуатацию).

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

**Работодатель обязуется:**

9.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах);

- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у работодателя организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзовыми органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий.

9.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

9.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 Закона о профсоюзах).

9.12. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета** Работодатель:

9.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные оргтехникой помещения (помещение для проведения заседаний и социальных мероприятий, приема работников, размещения документации профкома) с возможностью подключения к сети Интернет и телефонным сетям, организует за свой счет уборку помещений (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.12.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзовым работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. 374, 375, 376 ТК РФ)

9.12.3. В соответствии с частью четвертой статьи 377 ТК РФ и действующим на момент перечисления денежных средств отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава России, при наличии финансовых возможностей, ежегодно отчислять денежные средства Профсоюзному комитету в размере 0,2% (процента), полученные от приносящей доход деятельности за прошедший календарный год.

Условия и порядок расходования указанных средств определяется Комиссией по социальным вопросам, которая избирается на общей конференции Работников и представителей Работодателя. Комиссия контролирует поступление и распределение средств на социальные нужды (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия, оплату летнего и зимнего отдыха детей работников, дотацию оплаты дошкольных образовательных организаций для детей работников, выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия и т.д.).

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор принят на конференции (собрании) работников со следующими приложениями к нему:

## **Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка,**

Приложение № 2 -Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации,

Приложение № 3 – Положение об оплате труда работников Филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации,

#### Приложение № 4 – Социальные льготы, предоставляемые Работникам.

Представитель Рассыпчателя:

## Генеральный директор

MET



### Представитель работников

## Председатель Профсоюзного комитета

Рогоза А.Н.



Приложение №1  
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
от «\_\_\_» 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Представитель Работодателя:  
Генеральный директор



Бойцов С.А.  
«\_\_\_» 20 \_\_\_ г.

МП

**СОГЛАСОВАНО:**

Представитель работников  
Председатель Профсоюзного  
комитета



Рогоза А.Н.  
«\_\_\_» 20 \_\_\_ г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящие «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России (далее – «Правила») разработаны работодателем совместно с Профсоюзным комитетом на основании «Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций и предприятий системы Министерства здравоохранения СССР», утверждённых приказом Минздрава СССР от 31 октября 1984 г. № 1240.
- 1.2. Соблюдение Правил, сознательное и творческое отношение к работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени – обязанность работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России.
- 1.3. Правила определяют права и обязанности работодателя и трудового коллектива.
- 1.4. Правила имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы учреждения.
- 1.5. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил решаются работодателем в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 1.6. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками учреждения.
- 1.7. Настоящие Правила доводятся до сведения каждого работника учреждения.

## **2. Порядок приёма на работу и увольнения**

- 2.1. Приём на работу в учреждение производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит Генеральному директору. Приём на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня начала работы. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.
- 2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:
  - 2.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - 2.2.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
  - 2.2.3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
  - 2.2.4. документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - 2.2.5. документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки в том числе сертификат специалиста (при

поступлении на работу до 31 декабря 2015 г.), свидетельство об аккредитации специалиста (при поступлении на работу после 1 января 2016 г.)

– при поступлении на работу на должности врачебного и среднего медицинского персонала, занятого медицинской деятельностью), аттестаты соответствия профессиональным стандартам – в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

2.2.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с образовательной деятельностью Учреждения;

2.2.7. справки о состоянии здоровья – при поступлении на работу с вредными или тяжёлыми условиями труда и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством;

2.3. В отдельных случаях с учётом специфики работы, действующим законодательством может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Запрещается требовать от работников при приёме на работу документы, не предусмотренные действующим законодательством.

2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) или при переводе на другую работу (до подписания дополнительного соглашения к трудовому договору) работник знакомится под роспись с коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

2.5.1. настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;

2.5.2. должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);

2.5.3. Положением по охране труда, нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;

2.5.4. Положением об оплате труда;

2.5.5. Положением о конфиденциальной информации,

2.5.6. Положением по обработке персональных данных.

Настоящий список не является закрытым и может увеличиваться по усмотрению Работодателя.

2.6. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

2.6.1. для рядовых работников – на срок не более 3 (трех) месяцев;

2.6.2. для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 (шести) месяцев.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть договор с работником, предупредив его в

письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

- 2.8. При поступлении работника на работу впервые, работодатель обязан заполнить трудовую книжку не позднее 5 рабочих дней после приёма на работу. Работодатель также ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа в Учреждении является для работника основной.
- 2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.
- 2.10. В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.
- 2.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 2.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 2.13. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны

чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.12 коллективного соглашения. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.
- 2.16. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.
- 2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом Генерального директора, с которым работник знакомится под роспись. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи об основаниях увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)

### **3. Основные обязанности работников**

#### **3.1. Работники обязаны:**

- 3.1.1. работать честно и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- 3.1.2. соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждениях здравоохранения и научно-исследовательских учреждениях (вовремя приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности);
- 3.1.3. повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по заданиям и нарядам, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм;
- 3.1.4. соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических работников, соблюдать технологическую дисциплину, этику и деонтологию;
- 3.1.5. полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- 3.1.6. принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщить о случившемся работодателю;
- 3.1.7. содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии;
- 3.1.8. бережно относится к собственности учреждения, эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления;
- 3.1.9. вести себя достойно, соблюдать общепринятые правила поведения;
- 3.1.10. систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется профессиональными обязанностями работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, медицинского персонала;
- 3.1.11. не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в учреждении сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне

(государственной, служебной, коммерческой, врачебной или иной).

Строго соблюдать требования закона о защите персональных данных.

3.1.12. Соблюдать требования пропускного и внутриобъектного режима.

3.2. Работник обязан в 10-дневный срок сообщать в отдел кадров (и в необходимых случаях представлять документы) об изменениях:

3.2.1. места жительства;

3.2.2. семейного положения;

3.2.3. в документах воинского учёта;

3.2.4. в документах о получении образования, льгот преимуществ и т.д.;

3.2.5. о получении наград и званий;

3.3. При увольнении работник обязан полностью сдать механизмы, оборудование, инструменты, предметы труда, специальную рабочую одежду и обувь, служебные документы, литературу и т.д., оформив обходной лист.

#### **4. Основные права работников**

4.1. Работники имеют право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- 4.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **5. Основные обязанности работодателя**

5.1. Работодатель обязан:

- 5.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.1.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.1.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 5.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 5.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 5.1.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.1.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 5.1.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных

нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- 5.1.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 5.1.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 5.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 5.1.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.1.16. своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач;
- 5.1.17. своевременно доводить до подразделений плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства и улучшая другие плановые показатели работы;
- 5.1.18. постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда: обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;
- 5.1.19. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллектиvos; применять

меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;

- 5.1.20. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- 5.1.21. обеспечивать систематическое повышение деловой, профессиональной квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, в строгом соответствии с действующим законодательством;
- 5.1.22. своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями учреждения и личным вкладом работника в деятельность учреждения;
- 5.1.23. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не менее 2 (двух) раз в месяц с интервалом между выплатами не более 15 (пятнадцати) календарных дней. Заработка плата выплачивается Работнику путем безналичного перечисления денежных средств на банковский вклад Работника, при необходимости (отсутствие банковского вклада на дату зачисления заработной платы) может быть выплачена в кассе учреждения.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **6. Основные права работодателя**

### **6.1. Администрация имеет право:**

- 6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 6.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 6.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 6.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.6. принимать локальные нормативные акты;

6.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

## **7. Рабочее время и его использование**

7.1. Учреждение работает круглосуточно. В учреждении установлен смешанный график рабочего времени. Время начала и окончания рабочего дня устанавливается по структурным подразделениям Учреждения локальным нормативным актом.

7.2. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, продолжительность рабочего времени составляет 40 часов 00 минут в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов 00 минут в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов 00 минут в неделю.

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность – не более 36 часов согласно Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», для работающих с установленными в ходе аттестации рабочих мест вредными условиями труда в виде ионизирующего излучения – 30 часов.

Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю

7.2. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя, рабочая неделя с режимом гибкого рабочего времени.

7.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

7.4. В случаях когда законом или локальными нормативными актами предусмотрена сокращённая продолжительность ежедневной работы или иное время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, это отражается графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

7.5. На работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, как правило, применяется помесячный учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы при этом режиме определяется графиками сменности. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной.

- 7.6. Разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.
- 7.7. С учётом особенностей выполняемой работы в отдельных подразделениях может устанавливаться продолжительность рабочей смены до 24 часов. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов решается только при наличии согласия работника и согласовывается с Профсоюзным комитетом.
- 7.8. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены), а также подготовки работника и рабочего места к работе не входит в учет рабочего времени.
- 7.9. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Порядок учета времени работы вне пределов учреждения, (например, оказание врачами помощи на дому) устанавливается работодателем.
- 7.10. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).
- 7.11. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника заявляет об этом старшему по подразделению, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.
- 7.12. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть представлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, организации, предприятия.
- 7.13. Для медицинских работников учреждений здравоохранения, имеющих 6,5-часовой или более короткий рабочий день, работнику обеспечивается предоставление возможности прима пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, организации, предприятия.
- 7.14. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени возможно только в двух случаях:
- выполнения сверхурочной работы в порядке и с учетом ограничений и согласований, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации,
  - в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня в соответствии с приказом генерального директора.
- 7.15. Запрещается в рабочее время отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода

мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

- 7.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.
- 7.17. Для работников, имеющих ненормированный рабочий день и/или вредные условия труда, дополнительный отпуск представляется в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством Российской Федерации и внутренними локальными документами работодателя.
- 7.18. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока.
- 7.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков на очередной календарный год доводится работодателем до сведения всех работников не позднее 20 декабря текущего года.
- 7.20. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- 7.21. В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

- 8.2. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство в труде и другие достижения в работе, способствующие эффективной коммерческой деятельности учреждения работники поощряются:
  - 8.2.1. объявлением благодарности;
  - 8.2.2. выдачей премии;
  - 8.2.3. награждением ценным подарком с учетом ограничений в соответствии с действующим законодательством;
  - 8.2.4. награждением почетной грамотой.
- 8.3. Поощрения, предусмотренные пунктами 8.1.1.–8.1.3 настоящих Правил, применяются работодателем по согласованию, а предусмотренные пунктом 8.1.4. – совместно с Профсоюзным комитетом.
- 8.4. Поощрения оформляются приказом Генерального директора, доводятся до сведения работника и всего коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.

- 8.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.
- 8.6. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, знаками и к присвоению почетных званий.

## **9. Ответственность за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины**

- 9.2. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 9.3. За нарушение трудовой дисциплины применяются:
  - 9.3.1. замечание;
  - 9.3.2. выговор;
  - 9.3.3. увольнение по соответствующим основаниям.
- 9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:
  - 9.3.1. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - 9.3.2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
    - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
    - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
    - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

9.3.3. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

9.3.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации в части осуществления образовательной деятельности;

9.3.5. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

9.3.6. непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны Работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

9.3.7. совершения работником, выполняющим воспитательные (образовательные) функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

9.3.8. при наличии постановления о дисквалификации работника.

9.5. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственным руководителем совместно с представителем отдела кадров составляется акт.

- 9.6. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом генерального директора и объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.
- 9.7. 9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа
- 9.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 9.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причинённый учреждению. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 9.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.
- 9.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 9.12. В течение срока действия дисциплинарного изыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

\* \* \* \* \*

«УТВЕРЖДАЮ»  
Генеральный директор  
ФГБУ «НМИЦ кардиологии»  
Минздрава России  
С.А. БИЧУК  
«\_\_\_» 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного комитета  
ФГБУ «НМИЦ кардиологии»  
Минздрава России  
«\_\_\_» 2017 г.

**Положение об оплате труда работников  
Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный  
медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства  
здравоохранения Российской Федерации**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008 № 463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников;

- 
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным учредителем учреждения перечнем видов выплат компенсационного характера<sup>1</sup> (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным учредителем учреждения перечнем видов выплат стимулирующего характера<sup>2</sup> (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже применимой ставки МРОТ.

1.8. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников (Приложение №1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе

---

<sup>1</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 № 11081)

<sup>2</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080)

отнесения занимаемых должностей работникам к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ)<sup>3</sup>.

2.2. К минимальному окладу (должностному окладу) работника по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, устанавливаемых всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ, приводятся в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению, устанавливаемого всем работникам учреждения, приводится в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в

---

<sup>3</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрировано в Минюсте России 18.07.2008 № 12001); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27.09.2007 № 10189); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрировано в Минюсте России 31.03.2008 № 149н); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.06.2008 № 11858); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрировано в Минюсте России 23.06.2008 № 11861)

отношении конкретного работника на основании представления руководителя соответствующего подразделения, согласованного с курирующим заместителем руководителя учреждения и оформляется приказом по учреждению или другим локальным нормативным актом. Для руководителей структурных подразделений решение о применении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

### **3. Особенности порядка и условий оплаты труда научных работников**

3.1. К минимальному должностному окладу научных работникам, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, кроме перечисленных в пунктах 2.2. – 2.5. настоящего Положения повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 9 и 10 настоящего Положения) устанавливаются надбавки за ученую степень.

### **4. Особенности порядка и условий оплаты труда медицинских и фармацевтических работников**

4.1. Медицинским и фармацевтическим работникам учреждения к минимальному должностному окладу по соответствующим ПКГ, кроме перечисленных в пунктах 2.2.- 2.5. настоящего Положения повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 9 и 10 настоящего Положения), дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, почетные звания, надбавки за ученую степень.

4.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, почетные звания, надбавки за ученую степень приводятся в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, почетные звания, надбавки за ученую степень не применяется.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, почетные звания, надбавки за ученую степень суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

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

## **5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

5.1. Размеры минимальных должностных окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

К минимальному должностному окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пунктах 2.2. – 2.5. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 9 и 10 настоящего Положения).

## **6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. К минимальному должностному окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пунктах 2.2 – 2.5 повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 9 и 10 настоящего Положения), может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения.

Такой повышающий коэффициент может устанавливаться:

- работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела единого тарифно-квалификационного справочника (далее – ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- работникам, работающим по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6.2. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер такого повышающего коэффициента к окладу - не более 3.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с условиями «Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583.

7.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя; главного бухгалтера устанавливается на 20% ниже оклада руководителя.

7.3. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

7.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

## **8. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих образовательную деятельность**

8.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам, привлекаемым к проведению учебных занятий (профессионального образования и дополнительного профессионального образования) устанавливаются доплаты за ученыe степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятym по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

8.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

8.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

9.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>4</sup> работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

9.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

---

<sup>4</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 № 11081)

9.2.1. Данные выплаты работникам устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем, утверждаемым ежегодно по результатам специальной оценки условий труда.

9.2.2. Если в результате организационно-технических мероприятий по итогам очередной специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте были признаны нормальными, установление указанной выплаты отменяется.

9.2.3. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, но не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

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

9.3.1. Размер выплат за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем умножения окладов с учетом повышающего коэффициента за работу с вредными и опасными условиями труда, повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности на соответствующий повышающий коэффициент.

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

9.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих

часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

9.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации<sup>5</sup>.

## **10. Порядок и условия стимулирования работников учреждения**

10.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, в учреждении в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>6</sup> устанавливается следующий перечень стимулирующих выплат:

10.2. В клинических подразделениях учреждения:

---

<sup>5</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083)

<sup>6</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080)

#### 10.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- надбавка за участие в федеральных и отраслевых программах.

Решение об установлении указанных выплат и их размера принимается руководителем учреждения по представлению главного врача с учетом обеспечения финансовыми средствами.

#### 10.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- надбавка за применение в практической работе новых медицинских технологий;
- надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, платных медицинских услуг, лечебно-профилактической, амбулаторно-поликлинической помощи по программе обязательного медицинского страхования, за оказание услуг в рамках протоколов Клинических аprobаций, клинических исследований, научных работ.

Размеры и условия выплат устанавливаются в соответствии с утвержденными в установленном порядке приказами и другими локальными нормативными актами учреждения с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

10.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в зависимости от продолжительности работы в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

- 20 процентов - за непрерывный стаж работы более 3-х лет;
- 30 процентов - за непрерывный стаж работы более 5 лет.

#### 10.3. В научных подразделениях:

##### 10.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения) (публикации в рецензируемых журналах, оформленные учреждением патенты, изобретения и т.д.);
- надбавка за научное руководство, рецензирование, экспертизу научных материалов, оппонирование т. д.

Решение об установлении указанных выплат и их размера принимается руководителем учреждения по представлению заместителя генерального директора по научной работе с учетом обеспечения финансовыми средствами.

- 
-

- 
- надбавка за участие в федеральных и целевых программах и фундаментальных исследованиях, имеющих специальное финансирование;
- надбавка из средств грантов.

10.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

- надбавка за внедрение в практику результатов НИР и НИОКР т. д.;
- надбавка за проведение клинических исследований лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники;
- надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, платных медицинских услуг, за оказание услуг в рамках протоколов Клинических аprobаций, лечебно-профилактической, амбулаторно-поликлинической помощи по программе обязательного медицинского страхования при условии наличия действующего сертификата врача по необходимой специальности<sup>7</sup>.

10.4. Выплаты работникам, привлекаемым к проведению учебных занятий:

10.4.1. Выплаты работникам, привлекаемым к проведению учебных занятий ординаторов и аспирантов, устанавливаются на основе оценки показателей эффективности их деятельности. Размеры стимулирующих выплат зависят от успешного и образцового выполнения трудовых обязанностей, порученных работ, направленных на улучшение показателей и повышение статуса учреждения, безупречную работу, повышение результативности и качества деятельности, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально-технической базы и устанавливаются по методике, порядок которой определен в подразделении.

Выплаты оппонентам при защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора или кандидата наук производятся по ставкам почасовой оплаты. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из рекомендуемого минимального размера окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных

---

<sup>7</sup> Закон Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

квалификационных групп должностей работников образования»<sup>8</sup> с применением коэффициентов 0,30 (доктор наук, профессор) и 0,25 (кандидат наук, доцент).

10.5. Для административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала предусмотрены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за обеспечение высокого уровня лечебного и научного процессов.

Решение об установлении указанных выплат и их размера принимается руководителем учреждения по представлению заместителей генерального директора в разрезе подчинения штатных подразделений с учетом обеспечения финансовыми средствами. Выплата производится за счет бюджетных и внебюджетных средств учреждения.

10.6. В производственных подразделениях учреждения:

выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников Филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России (Приложение 3 к Коллективному договору).

10.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

10.7.1. С целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда им могут выплачиваться премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

10.7.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10.7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе настоящего Положения.

10.7.4. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

---

<sup>8</sup>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г. № 11731)

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

10.8. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на основании локального нормативного акта. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

10.9 Рекомендуемая методика распределения надбавок стимулирующего характера внутри структурных подразделений представлена в Приложении 4 к настоящему Положению.

## 11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.



Представитель Работодателя:  
Генеральный директор

МП

/ Бойцов С.А./

Представитель Работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета



Рогоза А.Н./

## Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

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

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер окладов	Повышающие коэффициенты
<b>1.</b>	<b>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:</b>		
1.1	4 квалификационный уровень: Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	<b>4 135,00</b>	0,69
<b>2.</b>	<b>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:</b>		
2.1.	2 квалификационный уровень: переводчик технической литературы; инженер- исследователь	<b>3 412,00</b>	
<b>3.</b>	<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>	<b>5 581,00</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: младший научный сотрудник		0,97
	научный сотрудник		1,09
3.2.	Руководители структурных подразделений: заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (оргтехники, средств связи)		1,51
	2 квалификационный уровень: старший научный сотрудник		1,24
3.3.	руководители структурных подразделений: заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации		1,62
	3 квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник		1,38
3.4.	4 квалификационный уровень: главный научный сотрудник		1,51
	Руководители научно-исследовательских отделов, самостоятельных научных лабораторий, научный консультант		1,79
	Ученый секретарь		1,51
3.5.	5 квалификационный уровень Руководители структурных подразделений: Начальник (заведующий) обособленного подразделения		1,51

<b>4.</b>	<b>ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":</b>	<b>2 664,00</b>	
	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными параклинических отделений		3,60
	сестра-хозяйка параклинического отделения		3,87
	санитарка; санитарка (мойщица) кардиологического отделения		3,75
	младшая медицинская сестра по уходу за больными кардиологического отделения		3,60
	сестра-хозяйка кардиологического отделения		4,02
	санитарка; санитарка (мойщица) хирургических отделений		4,02
	сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными хирургических отделений		4,16
<b>5.</b>	<b>ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":</b>	<b>2 790,00</b>	
5.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; медицинская сестра стерилизационной		6,00
5.2.	2 квалификационный уровень рентгенолаборант, медицинская сестра диетическая		6,22
5.3.	3 квалификационный уровень медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая), медбратья палатный, медицинская сестра по массажу, фармацевт		6,35
5.4.	4 квалификационный уровень: медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист, операционная медицинская сестра, фельдшер-лаборант, операционный медбратья, фельдшер-лаборант-бактериолог		6,48
5.5.	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра		6,62
<b>6.</b>	<b>ПКГ "Врачи и провизоры":</b>	<b>4 516,00</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень врач-интерн; врач-стажер; провизор-интерн; проводор-стажер		
6.2.	2 квалификационный уровень: врачи-специалисты, провизор-технолог; провизор- аналитик		3,60
6.3.	3 квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений		3,70
6.4.	4 квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах		3,81

<b>7.</b>	<b>ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":</b>	<b>7 357,00</b>	
7.1.	1 квалификационный уровень заведующий отделением, лабораторией кабинетом, заведующий аптекой		2,50
7.2.	2 квалификационный уровень заведующий отделением хирургического профиля стационаров		2,80
<b>8.</b>	<b>ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":</b>	<b>5 708,00</b>	
8.1.	1 квалификационный уровень: Инструктор-методист по лечебной физкультуре		0,55
8.2.	2 квалификационный уровень: Биолог, зоолог, энтомолог, медицинский психолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт учреждения здравоохранения		0,69
<b>9.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":</b>	<b>2 645,00</b>	
9.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по выдаче справок; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель		1,34
9.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"		1,37
<b>10.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":</b>	<b>3 070,00</b>	
10.1.	1 квалификационный уровень: техник		1,34
10.2.	2 квалификационный уровень заведующий канцелярией; заведующий складом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория		1,45
10.3.	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар; заведующий столовой)		1,56

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория		
10.4.	4 квалификационный уровень: Механик гаража, мастер участка Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,62
10.5.	5 квалификационный уровень: Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской		1,70
11.	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":</b>	<b>5 454,00</b>	
11.1.	1 квалификационный уровень: инженер, электроник, инженер по охране труда и технике безопасности; редактор, документовед, бухгалтер; программист; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт		1,34
11.2.	2 квалификационный уровень: инженер, электроник, инженер по охране труда и технике безопасности, редактор, документовед второй внутридолжностной категории; бухгалтер; программист; экономист; юрисконсульт второй внутридолжностной категории		1,42
11.3.	3 квалификационный уровень: инженер, электроник, инженер по охране труда и технике безопасности редактор, документовед первой внутридолжностной категории; бухгалтер; программист; экономист; юрисконсульт первой внутридолжностной категории		1,51
11.4.	4 квалификационный уровень: инженер, электроник, инженер по охране труда и технике безопасности, редактор, библиотекарь, библиограф, документовед ведущей внутридолжностной категории; мастер участка, бухгалтер; программист; экономист; юрисконсульт ведущей внутридолжностной категории, главный библиотекарь, главный библиограф, главный специалист ОПКНИ		1,59
11.5.	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера, заведующий сектором, заместитель начальника планово-экономического отдела, заместитель начальника отдела кадров		1,69

<b>12.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":</b>	<b>7 915,00</b>	
12.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования начальник отдела материально-технического снабжения; начальник правового отдела, руководитель библиотеки		1,34
12.2.	2 квалификационный уровень: Главный метролог, механик, энергетик, патентовед, по восстановительной терапии		1,39
12.3.	3 квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, главный инженер, заместитель директора институтов		1,45
<b>13.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":</b>	<b>2 461,00</b>	
13.1.	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; лифтер; 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		1,55
13.2.	2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		1,68
<b>14.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":</b>	<b>3 171,00</b>	
14.1.	1 квалификационный уровень:		1,55

	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		
14.2.	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"		1,63
14.3.	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"		1,67
14.4.	4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,71

Представитель работодателя:  
Генеральный директор

МП



Представитель работников:  
Председатель профсоюзного



/Рогоза А.Н./

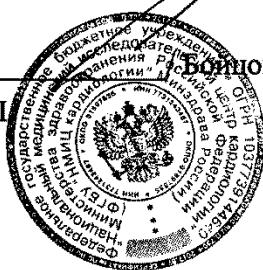
Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Повышающий коэффициент к окладу по учреждению**

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению в г. Москва	0,5
--	-----

Представитель работодателя:  
Генеральный директор

МП



Боринов С.А./

Представитель работников:  
Председатель профсоюзного комитета



Рогоза А.Н./

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, почетные звания и надбавки врачам за ученую степень**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента/ надбавки за ученую степень (руб)
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	Надбавка к окладу за ученую степень доктора наук	3 000,0
5	Надбавка к окладу за ученую степень кандидата наук	1 500,0
6	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания	0,1

Представитель работодателя:  
Директор  
М.А. Бойцов С.А./  
Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Представитель работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
Московская областная профсоюзная организация работников здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации  
Рогоза А.Н./

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Метод расчета надбавок внутри структурных подразделений**

Метод основывается на учете коэффициента трудового участия (КТУ) каждого сотрудника внутри подразделения.

Коэффициент трудового участия (далее по тексту – КТУ) представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена коллектива в общие результаты работы структурного подразделения.

КТУ применяется при распределении величины стимулирующих надбавок каждому сотруднику структурного подразделения с учетом нормы отработанного времени и профессионально-квалификационной группы.

В качестве базового значения КТУбаз. применяется:

- для руководителей (заведующих) - 1,5 на ставку;
- для научных сотрудников - 1 на ставку;
- для врачей - 1 на ставку;
- для старшей медицинской сестры - 1 на ставку;
- для среднего медицинского персонала - 0,8 на ставку;
- для младшего медицинского персонала и иного персонала - 0,6. на ставку/

Фактический КТУ сотруднику может устанавливаться равным, большим или меньшим базового в зависимости от его индивидуального трудового вклада в общие результаты работы подразделения.

Устанавливаемый сотруднику КТУ определяется прибавлением к базовому повышающих коэффициентов за каждое достижение в работе или вычитанием понижающих коэффициентов за каждое производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины по формуле:

$$\text{КТУ}_{\text{факт.}} = \text{КТУ}_{\text{баз.}} * 1 \text{ ставку} + SK_{\text{повыш.}} - SK_{\text{пониж.}},$$

где:

$SK_{\text{повыш.}}$  – сумма повышающих коэффициентов, учитываемых за период;

$SK_{\text{пониж.}}$  – сумма понижающих коэффициентов, учитываемых за период.

КТУ устанавливается сотруднику его непосредственным руководителем по результатам работы за месяц.

Шкала повышающих и понижающих коэффициентов, показатели, влияющие на величину КТУ, устанавливаются руководителями структурных подразделений по согласованию с трудовым коллективом подразделения.

При распределении стимулирующей надбавки членам коллектива с учетом КТУ последовательно определяются:

Величина средств полученных структурным подразделениям на выплату стимулирующих надбавок в рамках оказания медицинской помощи пациентам всех источников финансирования.

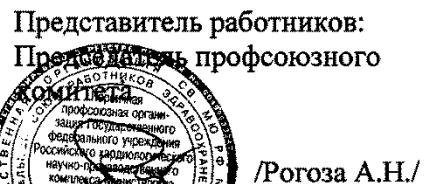
Сюда включаются:

- ПМУ;
- ОМС
- ГЗ ФОМС;
- Клиническая аprobация;
- Клинические исследования;
- НИРы

Величина надбавки рассчитывается по формуле:

сумма средств выделенная подразделению на стимулирующие выплаты из всех источников финансирования деленная на сумму КТУ факт. всех сотрудников подразделения и умноженная на КТУ факт сотрудника умноженное на фактически отработанное время (норма рабочего времени = 1), то есть

$$\text{СУМ стим.над.сотруд.} = \frac{\text{СУМ всех надбавок подраз.}}{\text{КТУ факт.1 сотрудник}} + \frac{\text{КТУ факт.2 сотрудник}}{\text{КТУ факт.3 сотрудник}} + \dots + \frac{\text{КТУ факт.}n\text{-го сотрудника}}{\text{КТУ факт.сотрудника}} * 1.$$



## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Положение  
о порядке распределения средств, полученных за оказание  
высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую  
программу обязательного медицинского страхования  
в ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила формирования и распределения средств за оказание высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования (далее - ВМП), в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Средства, полученные Учреждением за оказание высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования, используются на цели, установленные программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, соглашением с Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности (далее - ПФХД), утвержденным в установленном порядке.

1.3. Средства, полученные Учреждением за оказание высокотехнологичной медицинской помощи, используются в следующем порядке:

- в соответствии с материальными расходами по услуге: на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к материальным запасам, в том числе: медикаментов и перевязочных средств; медицинской техники, вживляемой в организм пациента; продуктов питания, мягкого инвентаря, в том числе, имущества, функционально ориентированного на охрану труда и технику безопасности, гражданскую оборону (специальной одежды, специальной обуви и предохранительных приспособлений (комбинезонов, костюмов, курток, брюк, халатов, полуշубков, тулупов, различной обуви, рукавиц, очков, шлемов, противогазов, респираторов, других видов специальной одежды); запасных и (или) составных частей для машин, оборудования, оргтехники, вычислительной техники, систем телекоммуникаций и локальных вычислительных сетей, систем

передачи и отображения информации, защиты информации, информационно-вычислительных систем, средств связи и т.п.; приобретение бланочной продукции (за исключением бланков строгой отчетности); другие аналогичные расходы;

- доля заработной платы в структуре среднего норматива финансовых затрат на единицу объема медицинской помощи по видам высокотехнологичной медицинской помощи, утверждается постановлением Правительства Российской Федерации в Программе государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи.

- не более 10 % иные расходы по обеспечению финансово-хозяйственной деятельности: приобретение (изготовление) объектов, относящихся к основным средствам, а также на реконструкцию, техническое перевооружение, расширение, модернизацию (модернизацию с дооборудованием) основных средств;

- не более 10 % на оплату работ и услуг (связь; транспортные услуги; коммунальные услуги; арендная плата за пользование имуществом; работы, услуги по содержанию имущества; прочие работы, услуги).

1.4. Оплата труда работников за счет средств, полученных за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, производится ежемесячно в пределах установленного ПФХД объема средств на оплату труда.

1.5. Из расчетного объема средств, определенных на оплату труда, выплачивается базовая часть заработной платы за фактически отработанные часы, оплата ежегодных оплачиваемых отпусков (не более 12 %), доплаты, надбавки стимулирующего характера, компенсационные и иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативами актам Учреждения, страховые взносы во внебюджетные фонды.

1.6. В состав персонала, имеющего право на оплату труда за выполнение высокотехнологичных видов медицинской помощи, не включенных в базовую программу обязательного медицинского страхования, входят сотрудники, которые принимали непосредственное участие в лечении пациента (научные сотрудники, врачи, средний и младший медицинский персонал, общеклинический персонал), а также сотрудники участвующие и содействующие в организации и выполнении высокотехнологичных видов медицинской помощи.

1.7. Величина надбавки с каждого профиля и группы ВМП устанавливается для всех подразделений в локальном нормативном акте Учреждения с учетом профиля и группы ВМП по данному виду.

1.8. Величина стимулирующей надбавки сотрудникам подразделений оформляется ведомостью распределения денежных средств за подписью руководителя структурного подразделения (руководителя отдела, заведующего), согласовывается с главным врачом и начисляется на основании приказа генерального директора.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Положение  
о порядке распределения средств в системе обязательного медицинского  
страхования, в том числе по высокотехнологичным видам медицинской  
помощи, включенным в базовую программу ОМС  
в ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок учета и распределения средств, поступающих по системе обязательного медицинского страхования (далее – ОМС), в том числе по высокотехнологичным видам медицинской помощи, включенным в базовую программу ОМС, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств ОМС, в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», Федеральным законом от 29.11.2010г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»<sup>9</sup>, в соответствии с Территориальной программой обязательного медицинского страхования граждан (далее - Программа ОМС), а также заключёнными Тарифными соглашениями с территориальными фондами ОМС и договорами со страховыми медицинскими организациями, работающими в системе ОМС, иными нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения в системе обязательного медицинского страхования.

1.3. Медицинская (лечебно-диагностическая, стационарная и амбулаторно-поликлиническая) помощь оказывается пациентам сотрудниками клинических и научных подразделений Института клинической кардиологии им. А.Л. Мясникова (далее - Институт).

1.4. Общая сумма средств, заработанных учреждением за отчетный период идет на:

---

<sup>9</sup> Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

- формирование фонда оплаты труда основных сотрудников, которые принимали непосредственное участие в лечении пациента (научные сотрудники, врачи, средний и младший медицинский персонал, общеклинический персонал), а также сотрудников участвующих и содействующих в организации и выполнении медицинской помощи в рамках обязательного медицинского страхования – не более 75 %;

- на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к материальным запасам, в том числе: медикаментов и перевязочных средств; медицинской техники, вживляемой в организм пациента; продуктов питания, мягкого инвентаря, в том числе, имущества, функционально ориентированного на охрану труда и технику безопасности, гражданскую оборону (специальной одежды, специальной обуви и предохранительных приспособлений (комбинезонов, костюмов, курток, брюк, халатов, полушибков, тулупов, различной обуви, рукавиц, очков, шлемов, противогазов, респираторов, других видов специальной одежды); запасных и (или) составных частей для машин, оборудования, оргтехники, вычислительной техники, систем телекоммуникаций и локальных вычислительных сетей, систем передачи и отображения информации, защиты информации, информационно-вычислительных систем, средств связи и т.п.; приобретение бланочной продукции (за исключением бланков строгой отчетности); другие аналогичные расходы и пр. - не менее 30%;

- приобретение (изготовление) объектов, относящихся к основным средствам, а также на реконструкцию, техническое перевооружение, расширение, модернизацию (модернизацию с дооборудованием) основных средств и пр. - не более 10 %.

1.5. Из фонда оплаты труда выплачивается базовая часть заработной платы за фактически отработанные часы, оплата ежегодных оплачиваемых отпусков (не более 12 %), доплаты, надбавки стимулирующего характера, компенсационные и иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальным нормативным актам учреждения, страховые взносы во внебюджетные фонды.

1.6. Максимальная сумма на выплаты стимулирующего характера подразделениям учреждения за непосредственно оказанные медицинские

услуги в системе ОМС, в том числе высокотехнологичные виды медицинской помощи, включенные в базовую программу ОМС, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств ОМС, рассчитывается ежемесячно на основании процентов, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

1.7. Размеры выплат стимулирующего характера конкретного сотрудника учреждения в рамках оказание медицинских услуг в системе ОМС рассчитываются по методикам, разработанным и утвержденным внутри трудового коллектива подразделения.

1.8. Величина стимулирующей надбавки сотрудникам подразделений оформляется ведомостью распределения денежных средств за подписью руководителя структурного подразделения (руководителя отдела, заведующего), согласовывается с главным врачом и начисляется на основании приказа генерального директора.

## Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Положение**

**о порядке распределения средств от оказания платных медицинских услуг  
пациентам в ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования доходов и осуществления расходов по приносящей доход деятельности в рамках оказания платных медицинских услуг в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Перечень платных медицинских услуг утверждается с учетом имеющейся лицензии на медицинские услуги и имеющихся условий для предоставления данных услуг.

1.3. Цены на платные услуги рассчитываются на основе экономически обоснованной себестоимости услуг с учетом необходимости уплаты налогов и сборов, а также с учетом развития материально-технической базы Учреждения.

1.4. Утвержденный Прейскурант цен на все виды оказываемых учреждением платных медицинских услуг пересматривается не реже одного раза в год.

1.5. Основным документом, определяющим объем платных услуг, целевое направление использования финансовых средств является план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в части приносящей доход деятельности, формируется на основании планируемых физических и стоимостных показателей.

1.6. В пределах плана финансово-хозяйственной деятельности учреждение оплачивает расходы, связанные с предоставлением платных медицинских услуг в соответствии с видами расходов.

1.7. После вычета прямых материальных затрат, связанных с оказанием платных медицинских услуг, распределение денежных средств осуществляется следующим образом:

- не более 75% от общего объема доходов направляется на оплату труда, включая должностные оклады, компенсационные выплаты, а также выплаты стимулирующего и иного характера, оплату ежегодных оплачиваемых отпусков (не более 12 %), страховые взносы во внебюджетные фонды, в том числе:

- не менее 40 % подразделениям, в которых были оказаны платные медицинские услуги, в том числе 10 % подразделениям, где были проведены операции;

- не менее 25% направляется на укрепление и развитие материально-технической базы, оплату коммунальных и прочих услуг, приобретение основных средств, ремонтные работы и т.д.

1.8. Фонд оплаты труда, формируемый за счет оказания платных медицинских услуг, включает в себя все необходимые начисления по налогам и сборам.

1.9. Если в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности увеличивается или уменьшается доходная и расходная ее часть, то по мере необходимости вносятся изменения в соответствии с установленным порядком.

1.10. Фонд надбавок стимулирующего характера структурным подразделениям за счет средств от оказания платных медицинских услуг формируется из величины процентов на фонд оплаты труда с конкретных услуг и закреплен локальном нормативном акте учреждения.

1.11. До 80 % от фонда оплаты труда, выделенного структурным подразделениям, идет на выплаты сотрудникам (медицинским и научным), непосредственно оказывающим медицинскую помощь.

1.12. До 20 % от фонда оплаты труда направляется на выплату:

- не более 15 % руководителю (научного подразделения), заведующему, старшей медицинской сестре, сестре-хозяйке, санитаркам, уборщицам и пр.;

- не менее 5 % иным сотрудникам подразделения, в том числе редакторам, секретарям и иному вспомогательному персоналу за содействие, интенсивность работы и особые результаты труда.

1.13. Выплаты стимулирующей надбавки сотрудникам за направление пациента на стационарное обследование и лечение по индивидуальным договорам оказания платных медицинских услуг – 10% от стоимости госпитализации за вычетом стоимости расходных материалов, лекарственных средств, контрастных веществ. Выплата оформляется на основании заявления сотрудника, поданного не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, ведомость формируется сотрудниками Отдела развития внебюджетной деятельности с приложением реестра услуг на каждого пациента, начисляется на основании приказа генерального директора.

1.14. Выплата сотрудникам при единовременном назначении и оказании амбулаторных платных медицинских услуг пациенту, проходящему обследование по индивидуальному договору на сумму свыше 15 000 рублей – 5% от стоимости обследования за вычетом стоимости расходных материалов, лекарственных средств, контрастных веществ.

1.15. Выплата сотрудникам клинических отделений за назначение пациентам, проходящим обследование по индивидуальным договорам диагностических и лабораторных исследований, а также консультации других специалистов – 3 % от стоимости услуги за вычетом стоимости расходных материалов, лекарственных средств, контрастных веществ.

1.16. Распределение фонда оплаты труда внутри структурного подразделения осуществляется по методикам, разработанным и утвержденным

внутри трудового коллектива подразделения, при этом учитывается качество и интенсивность работы в течение отчетного периода или на основании рекомендованной методики (Приложение 1 к Положению об оплате труда).

1.17. Величина стимулирующей надбавки сотрудникам подразделений оформляется ведомостью распределения денежных средств за подписью руководителя структурного подразделения (руководителя отдела, заведующего), согласовывается с главным врачом, руководителем отдела развития внебюджетной деятельности и начисляется на основании приказа генерального директора.

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Положение  
о порядке распределения средств в рамках оказания медицинской помощи  
по протоколу клинической аprobации методов профилактики,  
диагностики, лечения и реабилитации в ФГБУ «НМИЦ кардиологии  
Минздрава России»**

**1. Общие положения**

1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников и повышения их мотивации к качественным результатам труда принимается настоящее Положение о порядке распределения средств в рамках оказания медицинской помощи по протоколам клинической аprobации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Норматив финансовых затрат утвержден протоколом клинической аprobации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации.

1.3. Денежные средства от оказания медицинской помощи по протоколу клинической аprobации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации распределяются следующим образом:

не менее 20 % - затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием медицинской помощи по протоколу клинической аprobации, в том числе оплата ежегодных оплачиваемых отпусков (не более 12 %);

не более 60 % - затраты на приобретение материальных запасов (лекарственных препаратов, медицинского инструментария, реактивов, химикатов, мягкого инвентаря, прочих расходных материалов, включая имплантанты, вживляемые в организм человека. Других медицинских изделий, и особо ценного движимого имущества, потребляемых (используемых) в рамках оказания медицинской помощи по протоколу клинической аprobации;

не более 20 % - затраты на общехозяйственные нужды (услуги связи, коммунальные услуги, расходы на содержание имущества, транспорт), в том числе оплата труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в реализации протокола клинической аprobации.

1.4. Величина надбавки по каждому протоколу клинической аprobации подразделениям, непосредственно оказывающим медицинскую помощь в рамках выполнения протокола клинической аprobации, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и включает в себя выплату:

- ответственному руководителю;
- коечным отделениям;
- блоку (реанимации) и интенсивной терапии;
- общеклиническим отделениям, включая научных сотрудников;
- параклинические подразделения, а также сотрудники участвующие и содействующие в организации и выполнении протокола клинической аprobации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации.

1.5. Оплата труда работников за оказание медицинской помощи по протоколу клинической аprobации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации производится в пределах установленного ПФХД объема средств на оплату труда.

1.6. Величина стимулирующей надбавки сотрудникам подразделений оформляется ведомостью распределения денежных средств за подписью ответственного руководителя, согласовывается с главным врачом и начисляется на основании приказа генерального директора.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

## **Положение**

### **о порядке распределения средств, полученных от оказания платных образовательных услуг в ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения денежных средств, полученных от платных образовательных услуг Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Цены на платные образовательные услуги рассчитываются на основе экономически обоснованной себестоимости услуг с учетом необходимости уплаты налогов и сборов, а также с учетом развития материально-технической базы учреждения.

1.3. Утвержденный Прейскурант цен на все виды оказываемых учреждением платных образовательных услуг пересматривается не реже одного раза в год.

1.4. Основным документом, определяющим целевое направление использования финансовых средств от платных образовательных услуг, является план финансово-хозяйственной деятельности в части приносящей доход деятельности, формируется на основании планируемых физических и стоимостных показателей.

1.5. В пределах плана финансово-хозяйственной деятельности учреждение оплачивает расходы, связанные с предоставлением платных образовательных услуг в соответствии с видами расходов.

1.6. Платные образовательные услуги оказываются в соответствии с утвержденными образовательными программами.

1.7. Денежные средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, аккумулируются на лицевом счете Учреждения и расходуются на основании плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.8. Доходы от платных образовательных услуг распределяются следующим образом:

- до 70% направляются на оплату труда, включая все налоги и сборы, должностные оклады, компенсационные выплаты, оплату ежегодных оплачиваемых отпусков, а также выплаты стимулирующего и иного характера;

- не мене 30% направляются на укрепление развитие материально-технической базы:

оплату коммунальных услуг; на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к материальным запасам, в том числе: мягкого инвентаря; запасных и (или) составных частей, оргтехники, вычислительной техники, систем телекоммуникаций и локальных вычислительных сетей, систем передачи и отображения информации, защиты информации, информационно-вычислительных систем, средств связи и т.п.; приобретение бланочной продукции (за исключением бланков строгой отчетности); другие аналогичные расходы; на оплату повышения квалификации работников; на приобретение учебных пособий и учебно-методической литературы; на приобретение канцтоваров и расходных материалов; на приобретения учебных программ; расходы по рекламе; расходы по аттестации, аккредитации, лицензированию и пр.

## **2. Методика распределения денежных средств, полученных от оказания платных образовательных услуг**

2.1. Фонд стимулирующих надбавок распределяется следующим образом:

- первоначально выплачиваются надбавки профессорско-преподавательскому составу. Из всех оставшихся средств выплачиваются надбавки:
- отделу высшего и дополнительного профессионального образования, сотрудникам научной библиотеки и иным сотрудникам, принимающим участие в оказании платных образовательных услуг.

Сумма на выплаты профессорско-преподавательскому составу и отделу высшего и дополнительного профессионального образования, а также сотрудникам научной библиотеки - не более 85 % от фонда оплаты труда, включая все налоги и сборы.

- сотрудникам, которые не принимают непосредственного участия в оказании платной образовательной услуги (административно-хозяйственный и иные работники, осуществляющие вспомогательные функции) составляют - 15 % от фонда оплаты труда, включая все налоги и сборы.

2.2. Размер выплаты из фонда стимулирующих надбавок профессорско-преподавательскому составу и другим работникам, непосредственно связанных с оказанием платной образовательной услуги, рассчитывается планово-экономическим отделом Учреждения на основе данных о количестве времени лекций, практических занятий каждым преподавателем в отчетном периоде.

2.3. Стимулирующая надбавка профессорско-преподавательского состава рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{СТчас} \times \text{Кчас}, \text{ где:}$$

ЗП - надбавка за счет средств от оказания платных образовательных услуг;

СТчас – стоимость часа лекции, практического занятия согласно утвержденному в Учреждении локальному нормативному акту.

Кчас - количество часов в месяц каждого сотрудника.

2.4. Стоимость одного часа рассчитывается планово-экономическим отделом Учреждения на основании калькуляции и утверждается внутренним локальным актом.

2.5. Выплата надбавки осуществляется на основании служебной записи руководителя Отдела высшего и дополнительного профессионального образования и оформляется приказом Генерального директора.

## Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников  
ФГБУ "НМИЦ кардиологии" Минздрава России

**Положение**

**о порядке формирования и распределения средств, полученных за  
проведение научно-исследовательских работ, клинических исследований,  
испытаний изделий медицинского назначения в ФГБУ «НМИЦ  
кардиологии Минздрава России»**

**1. Общие положения**

1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников и повышения их мотивации к качественным результатам труда принимается настоящее Положение о порядке формирования и распределения средств, полученных за проведение научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Главный (ответственный) исследователь определяет объем материально-технической базы необходимой на проведение научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения.

1.3. При заключении договоров на проведение клинических испытаний определяется общая стоимость испытания, формирующаяся из калькуляции затрат на выполнение работ и являющаяся неотъемлемой частью каждого договора.

1.4. Калькуляция затрат формируется планово-экономическим отделом Учреждения на основании данных главного исследователя, согласовывается с заместителем генерального директора по финансово-хозяйственной работе.

К накладным расходам Учреждения, связанным с проведением научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения, относятся все виды расходов, которые носят косвенный характер и направлены на частичное возмещение затрат Учреждения по осуществлению предполагаемых затрат.

1.5. Распределение и расходование денежных средств от проведения научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения происходит следующим образом:

- не менее 75 % - фонд оплаты труда и обязательные страховые взносы научных сотрудников, непосредственно связанных с выполнением работ, оказанием услуг после вычета всех прямых затрат на проведение научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения;
- не более 25 % - фонд учреждения, который расходуется на нужды

учреждения, в том числе общехозяйственные расходы, расходы на содержание имущества, заработную плату прочего персонала, командировочные расходы, материальные запасы, основные средства.

1.6. Основанием для выплаты вознаграждения сотрудникам, задействованным в проведении научно-исследовательских работ, клинических исследований, испытаний изделий медицинского назначения является приказ генерального директора, изданный на основании представления служебной записи главного исследователя.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Филиала**  
**«Экспериментальное производство медико-биологических препаратов»**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения**  
**«Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии»**  
**Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», с Приказом Минздравсоцразвития от 28 августа 2008 г. № 463Н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера<sup>10</sup>, критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера<sup>11</sup>, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя ЭПМБП ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России (далее Филиал), включая размер оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.3.** Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.4.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

**1.5.** Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

**1.7.** Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

**2.1.** Размеры окладов работников (приложение № 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081)

<sup>11</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080)

<sup>12</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 305н от 3 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, устанавливаемых всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ и приводятся в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по Филиалу, устанавливаемых всем работникам Филиала, приводятся в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения

квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10189); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрировано в Минюсте России 31 марта 2008 г. № 149н); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858); приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрировано в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861)

### **3.Условия оплаты труда директора Филиала, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Размер оклада директора Филиала, устанавливается на основе отнесения должности к ПКГ.

Размеры окладов заместителей директора Филиала, устанавливаются на 10% ниже оклада директора; оклад главного бухгалтера устанавливается на 20% ниже оклада директора.

3.2. С учетом условий труда директору Филиала, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Система стимулирующих выплат и премирования директора Филиала (Приложение № 4), порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливается руководителем Учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

4.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>13</sup> работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

---

4 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081)

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

**4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч.1), ст. 3) и перечнем, утверждаемым ежегодно по результатам специальной оценки условий труда.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент (Приложению № 3).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается Филиалом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Размер выплат за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем умножения окладов с учетом повышающего коэффициента за работу с вредными и опасными условиями труда, повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности на соответствующий повышающий коэффициент.

**4.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной**

трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер указанных доплат определяется путем умножения окладов с учетом повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности на соответствующий повышающий коэффициент.

**4.3.2.** Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 100 процентов части окладов с учетом повышающего коэффициента за работу с вредными и опасными условиями труда, повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности на соответствующий повышающий коэффициент за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу с вредными и опасными условиями труда, повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности на соответствующий повышающий коэффициент работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

**4.3.3.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3.4 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации<sup>14</sup>.

4.5. Ежемесячная компенсационная выплата находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет устанавливается в размере 50 рублей.

## **5. Порядок и условия стимулирования работников Филиала (Приложения № 6 и 7 к настоящему Положению)**

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Филиале в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>15</sup>, устанавливается следующий перечень стимулирующих выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за обеспечение эффективной работой Филиала.
- Выплаты за обеспечение выполнения плана производства ГЛП.
- Выплаты за обеспечение плана поставки ГЛП.
- Выплаты за расширение номенклатуры собственного производства и привлечение новых заказчиков.
- Выплаты за выполнение заказов сторонних организаций по производству и отгрузки в плановые сроки ГЛП.
- Выплаты за наставничество.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за отсутствие рекламаций.
- Выплаты за отсутствие жалоб и штрафных санкций со стороны заказчиков ГЛП..

<sup>14</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083)

<sup>15</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080)

- Выплаты за работу по договорам НИОКР.
- Выплаты за своевременное выполнение поручений, работ разного содержания и уровня.
- Выплаты за высокий уровень профессиональной квалификации.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Иные выплаты стимулирующего характера, определяемые нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Решение об установлении указанных выплат и их размера ежемесячно принимается директором Филиала по представлению начальников подразделений с учетом обеспечения финансовыми средствами.

## 5.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.2.1. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.2.2. Премирование осуществляется по решению директора Филиала за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.2.3. Премирование работников Филиала осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Филиала.

5.2.4. При премировании учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Филиала;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельностью Филиала;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

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

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5.2.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Филиала несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. При наличии денежных средств на лицевом счете Филиала от приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь и осуществляются социальные выплаты (Приложение № 5). Решение об оказании материальной помощи и осуществлении социальных выплат принимает директор Филиала по согласованию с Социальной комиссией.

Приложениями к настоящему Положению являются:

- приложение № 1 «Размеры окладов по ПКГ»;
- приложение № 2 «Размер повышающего коэффициента»;
- приложение № 3 «Перечень подразделений и должностей работников, занятых на тяжелых работах»;
- приложение № 4 «Система стимулирующих выплат и премирования директора Филиала»;
- приложение № 5 «Перечень социальных выплат работникам»;
- приложение № 6 «Положение о премировании»;
- приложение № 7 «Положение о порядке выплат стимулирующего характера работников»

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

№ № п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер окл адо в	Повышающ ие коэффициен ты
<b>1.</b>	<b>ПКГ «Общеотраслевые должности инженеров и служащих первого уровня»</b>	<b>2645,00</b>	
1.1.	1 квалификационный уровень: диспетчер		2,0
<b>2.</b>	<b>ПКГ «Общеотраслевые должности инженеров и служащих второго уровня»</b>	<b>3070,00</b>	
2.1.	1 квалификационный уровень: техник, секретарь, специалист		1,62
2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий складом		1,7
<b>3.</b>	<b>ПКГ «Общеотраслевые должности инженеров и служащих третьего уровня»</b>	<b>5454,00</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: специалист по кадрам специалист по технике безопасности и охране труда, бухгалтер, экономист, инженер, специалист, менеджер по продажам, химик, микробиолог, юрисконсульт		1,42
3.2.	2 квалификационный уровень: механик, мастер Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» или «старший»		1,59

3.3.	3 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера, заместители начальников		1,69
4.	<b>ПКГ «Общеотраслевые должности инженеров и служащих четвертого уровня»</b>	<b>7915,00</b>	
4.1.	1 квалификационный уровень: руководитель службы контроля качества, главный инженер, начальники подразделений, цехов, участков		0,742
4.2.	2 квалификационный уровень: главный бухгалтер		0,86
4.3.	3 квалификационный уровень: заместитель директора		1,115
4.4.	4 квалификационный уровень: директор		1,45
5.	<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	<b>2461,00</b>	
5.1.	1 квалификационный уровень: Транспортировщик, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, швея, маляр, рабочий по стирке и ремонту одежды, кладовщик, контролер, лаборант, аппаратчик ГЛС		2,0
6.	<b>ПКГ «Общеотраслевые должности инженеров и служащих второго уровня»</b>	<b>3171,00</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень: Механик-водитель, водитель автомобиля, старший лаборант, бригадир аппаратчиков, аппаратчик ЦЖиИФ		1,67
7.	<b>ПКГ «Врачи и провизоры»</b>	<b>4516,00</b>	
7.1.	2 квалификационный уровень: Врачи-специалисты		3,6

Приложение № 2  
К Положению об оплате труда работников  
ЭПМБП ФГБУ «НМИЦ кардиологии»  
Минздрава России

**Размер повышающего коэффициента к окладу по Филиалу**

№ № п/п	Наименование показателя	Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению
1.	За территориальное расположение Филиала в г. Москве	0,5

**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 структурного 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 0,12	Количес- тво ставок
1.	Цех жидких и инъекционных форм:  Аппаратчик	3
2.	Служба контроля качества  Отдел контроля качества  Лаборатория микробиологического анализа:  Старший микробиолог	1

На ЭПМБП ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России в 2013 г. была проведена Аттестация рабочих мест (АРМ) по условиям труда, которая выявила 4 рабочих места (РМ) с вредными условиями труда (ВУТ). В результате плановых орг-тех. мероприятий, проведенных в 2013 году, улучшены условия труда на этих РМ путем уменьшения нахождения работников на РМ с вредными условиями труда менее 50 % рабочего времени (не более 3 часов 30 минут).

Согласно комментариям к постановлению Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым во ВУТ», а также Постановления Государственного комитета СМ СССР по вопросам труда и заработной платы от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения списка производств, профессий при работе во ВУТ, которая дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (п.12 инструкции) при работе менее 50 % рабочего времени во ВУТ компенсации не предоставляются.

### **Система стимулирующих выплат и премирования директора Филиала**

1. Ежемесячная стимулирующая выплата директору Филиала устанавливается в начале каждого года в фиксированной сумме распоряжением Генерального директора ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России на текущий год.

2. Ежемесячная стимулирующая выплата может быть уменьшена:

- на 10 % от фиксированной суммы при невыполнении в отчетном периоде плана

производства и поставки продукции;

- на 10 % от фиксированной суммы при наличии в отчетном периоде рекламации на

произведенную продукцию;

- на 10 % от фиксированной суммы при поступлении в отчетном периоде претензии от

заказчиков;

но не более, чем на 30 % от фиксированной суммы.

Порядок премирования директора Филиала устанавливается распоряжением Генерального директора ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России.

**Перечень  
социальных выплат работникам**

1. Поощрять работников предприятия, отработавших на ЭПМБП ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России 10 лет, ценным подарком на сумму 5000,00 рублей.
2. Начислять единовременную выплату в размере среднего месячного заработка работникам, проработавшим на предприятии более 15 лет при увольнении.
3. При наличии финансовых возможностей предприятие компенсирует стоимость ежемесячных проездных документов на городской транспорт до места работы.
4. Компенсировать оплату ритуальных услуг (подтвержденную документами) в связи со смертью близких родственников в размере до 15000,00 рублей.

**Положение о премировании работников Филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр кардиологии»  
 Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение о премировании вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников предприятия в выполнении планов, договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества продукции, поощрения за общие результаты труда.
- 1.2. Премия не является обязательной, решение о выплате премии принимает директор Филиала по результатам финансово-хозяйственной деятельности.
- 1.3. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал и год.
- 1.4. Фонд месячной премии формируется в размере 0,5 от месячного фонда заработной платы Филиала.
- 1.5. Фонд квартальной премии формируется в размере 0,5 от квартального фонда заработной платы Филиала.
- 1.6. Фонд годовой премии формируется в размере 0,5 от годового фонда заработной платы Филиала.
- 1.7. Премирование выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 1.8. На производстве могут выплачиваться разовые (персональные) премии за выполнение дополнительных срочных и сверхплановых работ (по отдельному представлению руководства), а также разовые премии к праздникам и юбилеям по решению Генерального директора ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России.
- 1.9. Премирование работников филиала производится с учетом обеспечения финансовыми средствами.

**2. Основные показатели и условия премирования.**

- 2.1. Основными показателями для премирования работников филиала являются:
  - выполнение плановых заданий всеми подразделениями;
  - отсутствие рекламаций на продукцию.

**2.2. При премировании учитывается:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Филиала;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения филиала);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

**2.3. При премировании рабочих дополнительно учитывается:**

- качество выполнения работы;
- соблюдение норм технологических потерь;
- своевременный ремонт и бережное отношение к оборудованию;
- отсутствие сверхнормативногоостояния оборудования;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение норм техники безопасности;
- выполнение должностных инструкций и распоряжений руководителей.

**2.4. При премировании руководителей, ИТР и служащих дополнительно учитывается:**

- организация и обеспечение выполнения планов по выпуску и реализации продукции;
- обеспечение и соблюдение технологических и санитарно-гигиенических норм производственного процесса, в т.ч. требований GMP и ISO;
- своевременная сдача отчетов и другой документации;
- безусловное выполнение инструктивных материалов;
- обеспечение соблюдения трудовой дисциплины и техники безопасности в подразделениях.

**2.5. Размер премиального фонда определяется с учетом текущих и предстоящих расходов на хозяйственную и производственную деятельность предприятия.**

2.6. Размер премии работнику может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

2.7. Премия выделяется в целом на структурное подразделение. Распределение внутри коллектива осуществляется руководителем структурного подразделения с учетом личного вклада каждого работника и его отношения к труду. Работники, отработавшие неполный отчетный период, премируются по решению руководителя структурного подразделения. Основанием для начисления премии является служебная записка руководителя структурного подразделения согласованная с директором Филиала.

2.8. При формировании квартального фонда на премирование подразделения, на принятых работников, проходящих на производстве испытательный срок, денежные средства не выделяются. Размер квартального фонда в отношении работников, у которых закончился испытательный срок, определяется пропорционально отработанного времени этих работников в данном квартале с момента окончания испытательного срока. Работники, уволившиеся с производства не премируются.

2.9. При формировании на подразделение годового фонда премирования, в расчет не берется фонд заработной платы работников на испытательный срок. Работники, уволившиеся с производства не премируются.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О порядке выплат стимулирующего характера работников ЭПМБП ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 20017 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (Зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г. « 11080).

1.2 Положение предусматривает условия, критерии, размеры и порядок установления стимулирующих надбавок.

1.3 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников Филиала к более качественному, эффективному, результативному труду.

#### **II. Порядок выплат стимулирующего характера работников Филиала.**

2.1 Стимулирующие надбавки работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая рассчитывается по коэффициенту 4 от месячного фонда по штатному расписанию.

2.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки – критерии и показатели качества результативности труда работников Филиала. Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.3 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы сотрудника за предыдущий месяц.

Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующая надбавка устанавливается с первого месяца работы.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.4 Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение года, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.5 На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор Филиала издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих выплат).

### **III. Организация деятельности Комиссии**

3.1 Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением директора Филиала по согласованию с Социальной комиссией, которое утверждается приказом.

3.2 Состав комиссии в количестве 3-5 человек.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации, руководители подразделений, наиболее опытные работники, члены Социальной комиссии.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь с работниками и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в месяц при начислении стимулирующих выплат за соответствующий период.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором Филиала.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;

- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

#### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1. Ежемесячно в рамках объема средств на стимулирующие выплаты определяется общая сумма на конкретную выплату с учетом финансовых возможностей и необходимых затрат на обеспечение производственной деятельности.

4.2. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Филиала устанавливаются Комиссией по представлению руководителей структурных подразделений на каждого работника.

4.3. Директор Филиала оставляет за собой право без согласования с Комиссией не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при не обеспечении условий безопасности производственного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности;
- при отсутствии средств на стимулирование.

## **Социальные льготы, предоставляемые Работникам**

### **Порядок оказания медицинской помощи Работникам и членам их семей**

#### **1. Медицинское обслуживание Работников**

- 1.1. Медицинская помощь работникам учреждения по профилю ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России оказывается в рамках системы обязательного медицинского страхования по видам медицинской помощи, установленным базовой программой обязательного медицинского страхования, и в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования.
- 1.2. Работнику учреждения оказывается медицинская услуга «Консультация» врачом-кардиологом консультативно-диагностического отделения при обращении в регистратуру консультативно-диагностического отделения согласно текущему расписанию отделения по предварительной записи.
- 1.3. Обследование проводится в плановом порядке по расписанию, в консультативно-диагностическом отделении и параклинических отделениях стационара учреждения. График проведения инструментальных обследований находится в регистратуре консультативно-диагностического отделения. Запись осуществляется в часы работы регистратуры.
- 1.4. Оказание медицинской помощи не по профилю учреждения осуществляется на платной основе с предоставлением скидки в размере 50% от стоимости услуги по утвержденному прейскуранту, за вычетом стоимости расходных материалов, лекарственных средств и контрастных веществ. На услуги физиотерапии скидка не распространяется, за исключением услуги "термотерапия", на которую предоставляется скидка 20%.
- 1.5. В экстренном случае консультация врачом-кардиологом осуществляется в консультативно-диагностическом отделении незамедлительно, после устного согласования регистратора с заместителем главного врача по амбулаторной работе или с лицом, его заменяющим.
- 1.6. Оказание медицинской помощи в стационарных условиях (экстренная и плановая госпитализация) осуществляется в рамках системы

обязательного медицинского страхования в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования.

## **2. Медицинское обслуживание родственников Работников**

- 2.1. К родственникам работников, в отношении которых может быть оказана медицинская помощь в рамках системы обязательного медицинского страхования, относятся:
  - мать, отец,
  - муж, жена,
  - бабушка, дедушка,
  - дети с 18 лет.
- 2.2. Родственникам работников первой линии медицинская помощь по профилю учреждения оказывается в рамках системы обязательного медицинского страхования по видам медицинской помощи, установленным базовой программой обязательного медицинского страхования, и в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования. Консультативная помощь и обследование проводятся в порядке пунктов 1.2 и 1.3 настоящего Приложения.
- 2.3. Для оказания медицинской помощи родственнику работнику подается заявление на имя заместителя главного врача по амбулаторной работе с приложением копий подтверждающих родство документов и пропуска работника.
- 2.4. Оказание медицинской помощи в стационарных условиях (экстренная и плановая госпитализация) осуществляется в рамках системы обязательного медицинского страхования в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования.
- 2.5. Оказание медицинской помощи не по профилю учреждения осуществляется на платной основе с предоставлением скидки в размере 25% от стоимости услуги по утвержденному прейскуранту, за вычетом стоимости расходных материалов, лекарственных средств и контрастных веществ. На услуги физиотерапии скидка не распространяется, за исключением услуги "термотерапия", на которую предоставляется скидка 20%".

## **Положение о Ветеране труда Кардиоцентра**

1. Звание Ветерана труда Кардиоцентра может быть присвоено при одновременном наличии следующих условий:
  - стаж работы в учреждении не менее 30 лет,
  - наличие документов, свидетельствующих об успехах в работе в Учреждении: награды Работодателя в виде грамоты, награды органа-учредителя - Минздрава

России- в виде благодарности, грамоты, награды иного исполнительного органа Российской Федерации или правительственный награды за успешную деятельность в области медицины, биологии, биохимии.

2. Почетное звание «Ветеран труда Кардиоцентра» присваивает комиссия учреждения по социальным вопросам.

3. Ветеран труда Кардиоцентра имеет право на:

- удостоверение, дающее право на проход на территорию учреждения без ограничения срока действия,
- оказание медицинской помощи на условиях, равных Работникам (раздел 1 настоящего Приложения).
- получение материальной помощи из фонда Профсоюзного комитета, при наличии финансовых возможностей.

**Льготы, предусмотренные Работникам по должности «почетный директор» и «почетный научный консультант»**

Лицо, назначаемое приказом генерального директора Учреждения на должность «почетный директор» или «почетный научный консультант», обладает всеми правами, предоставляемыми Ветерану труда Кардиоцентра.