

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения  
 «Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и  
 микробиологии имени почетного академика Н.Ф.Гамалеи»  
 Министерства здравоохранения Российской Федерации  
 (ФГБУ «ФНИЦЭМ им.Н.Ф.Гамалеи» Минздрава России)  
 на 2016 - 2019 гг.

ИГЛАВЕНТЕЛЬНОСТЬ МОСКВЫ  
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
 ЗАЩИТЫ НАСЛЕДУЯ ГОДА МОСКВЫ  
 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
 № 237 от 25.04.2016 г. *Гли*

Москва, 2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии имени почётного академика Н.Ф.Гамалеи» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту – Центр) (включая обособленное подразделение филиал «Медгамал» ФГБУ «ФНИЦЭМ им.Н.Ф.Гамалеи» Минздрава России), именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Гинцбурга А.Л., действующего на основании Устава, и трудовым коллективом работников Центра, от имени которого коллективный договор подписывает профсоюзный комитет, именуемый в дальнейшем «Профком», в лице председателя Чернуха М.Ю., действующего на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы.

1.2. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными для обеих сторон.

1.3. Целью настоящего Коллективного договора является развитие и совершенствование системы партнерства между руководством и трудовым коллективом Центра.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Центра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Работодатель и Профком обязуются соблюдать условия и выполнять положения настоящего коллективного договора.

## 2. Взаимоотношения Работодателя и Профкома

2.1. Профком осуществляет свою деятельность на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы и руководствуется нормами законодательства РФ и положениями настоящего Коллективного договора.

2.2. Взаимоотношения Работодателя и Профкома основаны на нормах трудового законодательства и других нормативных и локальных актов.

2.3. Работодатель гарантирует Профкому:

- получение необходимой информации по социально-трудовым вопросам и, по запросу профкома, необходимых нормативно - правовых документов;
- предоставление в пользование, как минимум, одного оборудованного, отапливаемого, электрифицированного помещения, а также оргтехники, средств связи.

2.4. Работодатель признает, что профсоюзные собрания, конференции и заседания Профкома проводятся во время, согласованное Профкомом и руководством Центра.

2.5. Работодатель обязуется на безвозмездной основе производить удержание из заработной платы членов профсоюза членских профсоюзных взносов и перечислять их на соответствующие счета.

2.6. Профком обязуется производить за счет средств профсоюзного бюджета выплаты денежных средств членам профсоюза:

- нуждающимся в материальной помощи;
- на культурно-массовую работу;
- на премирование профактива.

2.7. Работодатель может производить за счет средств, остающихся в распоряжении Центра после распределения прибыли, выплаты денежных средств (при наличии финансовой возможности) работникам Центра:

- нуждающимся в материальной помощи;
- на культурно-массовые и спортивные мероприятия;
- на премирование и поощрение.

### 3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договора могут заключаться как на неопределенный срок, так и определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который заключается в случаях, установленных законодательством.

3.2. Оплата труда работников Центра производится в порядке и размерах. Установленных законодательными, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Положениями об оплате труда работников Центра, являющимися неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложения №№ 1 и 1а) и другими нормативно-правовыми актами Центра.

3.3. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что уровень месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом (ст. 133 ТК РФ).

3.4. При приеме на работу или переводе на рабочие места, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, работники имеют право на получение выплат компенсационного характера. Виды выплат компенсационного характера и их размеры устанавливаются Положениями об оплате труда (приложения №№ 1 и 1а к настоящему Коллективному договору), локальными нормативными актами Центра и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Если по результатам очередной (плановой или внеплановой) специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление компенсационных выплат не производится.

3.5. Работники Центра могут премироваться (при наличии финансовой возможности) по решению Работодателя в пределах субсидий на выполнение Государственного задания по оплате труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности на основании действующего в Центре Положения о премировании работников Центра (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

3.6. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем безналичного перечисления за счет Работодателя на счёт, указанный Работодателем, в Сбербанке России по международным дебетовым картам Сбербанка России.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Другие выплаты по трудовому договору производятся в таком же порядке.

3.7. Другие вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим коллективным договором, разрешаются в соответствии с действующим законодательством либо соглашениями между Работодателем и Профкомом, достигнутыми в результате переговоров.

3.8. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь по решению Работодателя. Порядок выплаты материальной помощи определен в Приложении № 3 к настоящему Коллективному договору.

#### **4. Обеспечение занятости**

4.1. Работодатель подтверждает проведение политики занятости работников в строгом соответствии с требованиями Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1 и требованиями ТК РФ.

4.2. Ликвидация Центра и его подразделений, изменение форм собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работ, влекущее за собой сокращение численности или штата работников или ухудшение условий труда, будут осуществляться только после предварительного уведомления Профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.3. Работодатель гарантирует предоставление в Профком информации о возможности массового высвобождения работников не менее чем за 3 месяца.

4.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16-ти лет (ребёнка-инвалида до 18-ти лет);
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16-ти лет без матери (ребёнка-инвалида до 18 лет).

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ (ликвидация организации), предоставляется свободное от работы время – не менее 10 часов в неделю – для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

4.6. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель Профкома.

## **5. Обучение и повышение квалификации работников**

5.1. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При этом между Работодателем и работником, повышающим квалификацию, заключается договор об обязательной отработке на основном рабочем месте не менее трех лет или, в случае увольнения работника после повышения квалификации до истечения трех лет, компенсации затраченных средств.

Работодатель гарантирует представителям Профкома право на обучение по линии Московской федерации профсоюзов в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

5.2. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что для работников, совмещающих работу с обучением во всех категориях учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, предоставление дополнительных отпусков для защиты дипломного проекта, прохождения преддипломной практики, сдачи сессионных и государственных экзаменов осуществляется во всех случаях с сохранением средней заработной платы на срок в соответствии с ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. В соответствии с ТК РФ продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16-ти лет – не более 24 часов в неделю, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов;

- для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет – не более 35 часов в неделю, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю, при этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов.

Перечень рабочих мест, при работе на которых работникам устанавливается 36-ти-часовая рабочая неделя, устанавливается локальными нормативными актами Центра в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

Если по результатам очередной (плановой или внеплановой) специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то сокращенная продолжительность рабочего времени не устанавливается.

6.3. Общими выходными днями в Центре являются суббота и воскресенье.

6.4. Для отдельных категорий работников, связанных с обслуживанием технологического оборудования, либо когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

6.5. Время начала и окончания работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится в соответствии с требованиями ТК РФ.

6.7. В соответствии с трудовым законодательством, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для инвалидов – 30 календарных дней. Ежегодный удлиненный основной отпуск предоставляется работникам в соответствии с федеральными законами.

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

6.9. Основными актами, регулирующими порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях, являются Трудовой Кодекс, а также Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 и Инструкция о порядке применения указанного списка, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 г. 273/П-20 далее – Инструкция), применяемая в части, не противоречащей Трудовому Кодексу.

6.10. Согласно ч.3 ст.117 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ч.3 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации. При предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, округляется до полного месяца (ст.10 вышеуказанной Инструкции).

Учет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, производится независимо от того, на полную или неполную ставку занят сотрудник. В стаж входят, в том числе, и те периоды, когда работник замещает менее половины ставки. (Решение ВС РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035).

6.11. В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях (Например, работнику, проработавшему у данного Работодателя в соответствующих условиях четыре месяца, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному в таких условиях времени).

6.12. Авансом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.

6.13. Если по результатам очередной (плановой или внеплановой) специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.

6.14. Работодатель устанавливает дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.16. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и доводит до сведения всех работников очередность предоставления отпусков на следующий календарный год.

При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

6.17. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. Продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, при этом, остальные отпускные дни работник обязан использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены учитывая положения ч.1 ст.125 ТК РФ и Конвенции № 132 МОТ (Ратифицирована РФ - Федеральным законом от 01.07.2010 N 139-ФЗ).

В соответствии с п.1 ст. 9 Конвенции № 132 «Об оплачиваемых отпусках» Международной организации труда - непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в п. 2 ст. 8 вышеназванной Конвенции и составляющая две непрерывные рабочие недели, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

6.18. При составлении графика должно соблюдаться условие: отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год конкретного работника, за который он предоставляется.

6.19. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников (ч.2 ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.20. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен Работодателем работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков (за исключением случаев, указанных в ч.3 статьи 124 ТК РФ), а работник обязан использовать данный отпуск ежегодно.



6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится, в соответствии с ч.1 ст.124 ТК РФ, на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными актами.

6.22. Согласно ч.3 ст.124 ТК РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается по согласию работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск работником должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.23. Отказ работника идти в отпуск можно рассматривать как нарушение правил, установленных локальными нормативными актами Центра (Правил внутреннего трудового распорядка, графика отпусков), что может повлечь применение мер дисциплинарной ответственности (ст.192-194 ТК РФ).

6.24. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника в удобное для него время без соблюдения очередности и вне графика отпусков предоставляется:

- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- обучающимся без отрыва от работы во всех учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет) без матери;
- работникам, в возрасте до 18-ти лет.

6.25. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.26. Работники Центра имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, а также в других случаях по соглашению между Работодателем и работником.

## 7. Охрана труда работников

7.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда требованиям и нормам охраны труда, в том числе биологической безопасности, на каждом рабочем месте.

7.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда и техники безопасности и комиссию по биологической безопасности Центра.

7.3. Работодатель и Профком пришли к соглашению о создании в Центре службы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса и разработке Положения о системе управления охраной труда в Центре в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 г. № 438н.

7.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, санитарных правил или правил по обеспечению биологической безопасности, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности или здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.5. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника возмещения ответственности.

7.6. За время приостановки работы по указанной в п.7.4 причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.7. Работодатель и Профком гарантируют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

На период прохождения периодических медицинских осмотров за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

7.8. Работники Центра обязаны проходить вышеуказанные медосмотры в строгом соответствии с графиком их проведения. Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр к работе не допускаются (отстраняются от работы). В период отстранения от работы по указанной причине заработная плата работнику не начисляется.

7.9. Работодатель обязуется обеспечивать надлежащую уборку территории и подходов к корпусам, обработку их в зимнее время дезинфицирующими реагентами и своевременный вывоз мусора.

7.10. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что ремонтные работы, обусловленные требованиями эпидемиологического режима, выполняются по заявкам руководителей структурных подразделений в первую очередь и в минимально сокращенные сроки, в пределах бюджетных средств, выделяемых на эти цели.

7.11. За нарушение работником Центра или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.12. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что Работодатель разрабатывает и согласовывает с Профкомом:

- инструкции по охране труда;
- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

7.13. Работодатель и Профком пришли к соглашению о создании в Центре постоянно действующих аттестационных комиссий по проверке знаний безопасности эксплуатации оборудования и требований охраны труда.

7.14. Работодатель и Профком контролируют обеспечение работников бесплатными путевками на санаторно-курортное лечение в рамках распределения путевок соответствующими медицинскими организациями.

## 8. Условия действия Коллективного договора

8.1. Настоящий коллективный договор предусматривает, что Профком, в случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия принятого договора, вправе внести претензии по существу выявленных нарушений, а Работодатель обязан в 7-дневный срок рассмотреть их и дать мотивированный ответ на претензию.

8.2. Стороны обязуются урегулировать разногласия в порядке, установленном настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

8.3. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов по проблемам, не включенным в настоящий коллективный договор, представляющим взаимный интерес.

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. При необходимости в Коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения, которые производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что текст Коллективного договора подписывается работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

9.4. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляют работодатель, работники или их представители, а также Профком Центра.

9.6. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

От работодателя :

Директор  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им.Н.Ф.Гамалеи»  
Минздрава России  
академик РАН

А.Л. Гинцбург

2016 г.



От работников:

Председатель Профкома

М.Ю. Чернуха

2016 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к коллективному договору  
от « 30 » декабря 2016 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

  
М.Ю. Чернуха  
30 декабря 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

  
Л. Гинцбург  
30 декабря 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения  
«Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии  
имени почетного академика Н.Ф. Гамалеи»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России)

### I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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, труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и нормативными правовыми актами Минздрава России, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с действующим Минздравом России перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным Минздравом России перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя Центра и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Зарплата работника предельными размерами не ограничивается.

### II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников (приложение N 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются до 10 % окладов соответствующих руководителей.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ в соответствии с квалификационным уровнем устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного 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 (в Приложении N 1 к настоящему Положению) устанавливаются работникам Центра в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.5. К должностному окладу по соответствующим ПКГ работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному 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 должностному окладу и его размере принимается руководителем Центра персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

### **III. Особенности порядка и условий оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок**

Работникам сферы научных исследований и разработок, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, установить ежемесячные надбавки за ученую степень:

кандидата наук – в размере 3 000 рублей;

доктора наук, - в размере 7 000 рублей.

Оплата надбавки производится с момента получения диплома о присуждении ученой степени.

Постоянным работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, указанные надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка за ученую степень не распространяется на работников Центра имеющих звание академика РАН и члена-корреспондента РАН.

### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общетраслевые должности служащих**

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых общетраслевых должностей служащих к ПКГ.

К должностному окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются начисленные в пунктах 2.2. - 2.6. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7 и 8 настоящего Положения.

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

5.1. К должностному окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих

...сональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пунктах 2.2. -  
...стоящего Положения повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и  
...рующего характера, предусмотренных разделами 7 и 8 настоящего Положения,  
...ющий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и  
...ственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Центра  
...ткам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела  
...и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо  
...ственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается  
...ителем Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5.

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

6.1. Заработная плата заместителей руководителя Центра и главного бухгалтера состоит из  
...стных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра, главного  
...тера устанавливаются на 30 % ниже оклада руководителя.

6.3. С учетом условий труда заместителям руководителя Центра и главному бухгалтеру  
...вляются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего  
...ения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Центра устанавливаются  
...лирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

7.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным  
...правом России, в учреждении работникам могут быть осуществлены следующие выплаты  
...сационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий  
...ностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при  
...чении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без  
...ждения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие  
...ничные дни);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда  
...вляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ  
...терства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 августа 2008 г.  
...и "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных  
...сий, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству  
...хранения и социального развития Российской Федерации" и Перечнем подразделений и  
...ностей работников (приложение N 2 к настоящему Положению).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда  
...вляются к должностным окладам. При этом работодатель принимает меры по проведению  
...альной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы  
...стей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным,  
...существление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий  
...ностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания,  
...чение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без  
...ждения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие  
...ничные дни, устанавливаются в соответствии с законодательством.

7.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон

увеличения, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за работу, которая она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с содержанием или объема дополнительной работы и выплачивается фиксированной суммой, определенной руководителем Центра.

7.2. 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 – 40 процентов части заработной платы за час работы работника.

Размер доплаты за час работы в ночное время определяется:

- для работников, которым установлен месячный размер должностного оклада путем деления месячного размера должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику;

- для работников, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени, в зависимости от размера часовой заработной платы.

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

Размер доплаты составляет:

- для работников, выполняющих работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- для работников, выполняющих работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере 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) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## VIII. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за добросовестную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Минздравом России, в Центре устанавливается перечень стимулирующих выплат:

8.1.1. В научных подразделениях:

8.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за участие в федеральных и целевых программах и фундаментальных исследованиях не имеющих специального финансирования;

- надбавка за создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности (публикаций в рецензируемых журналах, оформленных Центром патентов, изобретений и т.д.);

- надбавка за научное руководство, ведение педагогической работы, рецензирование, редактирование научных материалов, оппонирование.

- надбавка за научное руководство аспирантами, обучающимися по очной форме обучения, устанавливается на основании приказа директора Центра.

- надбавка за научное руководство аспирантами, в соответствии с Приказом Министерства Российской Федерации от 27 марта 1998 года № 814 "Об утверждении Положения о

научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации", производится из расчета 50 часов на одного аспиранта в год, исходя из следующих ставок:

- для докторов наук: 550,00 рублей за 1 час;

- для кандидатов наук: 450,00 рублей за 1 час.

Из этих же ставок производится оплата оппонентам диссертаций на соискание



той степени кандидата и доктора наук. Оплата их работы производится на основе договоров гражданско-правового характера в следующих размерах:

- защита кандидатской диссертации – 2 человека:  
доктору наук: 1 650,00 рублей на одного человека;  
кандидату наук: 1 350,00 рублей на одного человека.
- защита докторской диссертации – 3 человека:  
доктору наук: 2 750,00 рублей на одного человека.

8.1.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за внедрение в практику результатов НИР и НИОКР;
- надбавка за личный вклад при участии работника в выполнении государственного задания.

8.1.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы в структурных подразделениях Центра по борьбе с особо опасными инфекциями (приложение № 3 к настоящему Положению).

8.1.1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно, приказом руководителя Центра, по представлению руководителей тем государственного задания и заместителей руководителя Центра.

8.1.1.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премияльные выплаты по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премияльные выплаты за образцовое качество выполняемых работ.

Премияльные выплаты осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников Центра.

8.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала, а также научно-технических работников:

8.1.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за обеспечение условий для научного процесса;
- организация работ по заключению, оформлению и ведению научных программ, грантов и договоров;
- оперативное выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в подготовке и проведении выставок, семинаров, встреч и прочих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.1.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение сроков сдачи отчетности;
- надбавка за применение в практической работе новых методов управления и совершенствования;
- обеспечение безаварийной работы инженерных систем жизнеобеспечения Центра, тепловой сети и сайта учреждения.

8.1.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы в структурных подразделениях Центра по борьбе с особо опасными инфекциями (приложение № 3 к настоящему Положению).

8.1.2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно, приказом руководителя Центра, по представлению руководителей подразделений и заместителей руководителя Центра.

8.1.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премияльные выплаты по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премияльные выплаты за образцовое качество выполняемых работ.

Премияльные выплаты осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников Центра.

8.2. Размер стимулирующих выплат определяется руководителем Центра в фиксированной пропорционально отработанному времени. Максимальным размером указанные выплаты ограничены.

8.3. Премирование осуществляется по решению руководителя Центра в пределах

...ных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Центру на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Центра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Центра, по представлению заместителей структурных подразделений.

8.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании работников, утвержденного локальным нормативным актом Центра.

8.5. 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;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или иной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам временно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.7. Премия за выполнение работ по проектам, за счет приносящей доход деятельности, выплачивается на основании служебной записки руководителя средств по выполняемому проекту (государственному контракту, договору, гранту и т.п.), которая составляется после подписания акта выполненных работ по проекту. Также допускается авансирование оплаты труда по проектам.

8.8. При премировании учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и аварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения центра);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

## IX. Выплаты молодым работникам

9.1. С целью укрепления кадрового потенциала, на основании приказа руководителя учреждения молодым работникам в возрасте до 35 лет выплачивается стимулирующая выплата определенной суммой, размер которой определяется по занимаемой должности:

Наименование должности	Сумма
Ведущий научный сотрудник	4 000,00
Старший научный сотрудник (со степенью)	4 000,00
Старший научный сотрудник (без степени)	3 800,00
Научный сотрудник (со степенью)	3 800,00
Научный сотрудник (без степени)	3 500,00
Младший научный сотрудник (со степенью)	3 400,00
Младший научный сотрудник (без степени)	3 300,00

Младший научный сотрудник на 0,5 ставки	1 890,00
Лаборант-исследователь	3 100,00
Лаборант-исследователь на 0,5 ставки	1 890,00
Ведущий экономист	3 800,00
Ведущий инженер	3 800,00
Экономист	3 500,00
Ведущий специалист по кадровой работе, зам. начальника отдела	3 800,00
Техник	3 100,00
Рабочие ИТС	1 890,00
Агент по снабжению	2 340,00

#### Х. Фонд отпускных выплат для работников учреждения

11.1. В Центре создается фонд отпускных выплат. Для этого при расчете фонда оплаты по проектам от приносящей доход деятельности и по проектам Государственного задания выделяется три суммы:

- сумма основной заработной платы;
- сумма фонда отпускных выплат;
- итоговая сумма.

11.2. Фонд отпускных выплат формируется путем накопления в течение года на всех работников Центра.

#### XI. Предоставление неиспользованного отпуска

11.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до окончания календарного.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

11.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными актами.

11.3. В силу норм пункта 1 статьи 9 Конвенции N 132 непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и сохраняется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем в течение 18 месяцев считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные рабочие дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они предоставляются.

#### XII. Предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и опасных условиях

12.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и опасных условиях предоставляются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, а также Списка вредных работ, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Государственного комитета по труду СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22, и Инструкции о порядке применения указанного Списка, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 1975 273/П-20 (далее - Инструкция), применяемая в части, не противоречащей Трудовому

Российской Федерации.

12.2. При определении продолжительности отпуска за работу во вредных и опасных условиях необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, во времени фактической работы, включаются некоторые другие периоды, то при исчислении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12.3. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на месячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины месячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

В счет времени, проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда, считаются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях предоставляется полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

Таким образом, работнику, проработавшему у данного работодателя в соответствующих условиях четыре месяца, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному в таких условиях времени.

12.4. Работникам, принятым на работу после 1 января 2014 года, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за «вредность» устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер окладов	Повышающие коэффициенты
<b>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:</b>	<b>4 140,00</b>	
<b>4 квалификационный уровень:</b> - лаборант-исследователь.		0,00
<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:</b>	<b>5 600,00</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> - научные сотрудники: младший научный сотрудник, научный сотрудник.		0,00
<b>2 квалификационный уровень:</b> - научные сотрудники: старший научный сотрудник; - ведущий научной частью, заведующий аспирантурой; - доцент.		0,32
<b>3 квалификационный уровень:</b> - научные сотрудники: ведущий научный сотрудник; - руководители структурных подразделений: заведующий лабораторией; - профессор.		0,42
<b>4 квалификационный уровень:</b> - научные сотрудники: главный научный сотрудник; - руководители структурных подразделений: директор, ведущий отделом; ученый секретарь, заведующий НОО.		0,52
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:</b>	<b>2 645,00</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> - лаборант по снабжению; дежурный бюро пропусков; - лаборант, архивариус.		0,00
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:</b>	<b>3 070,00</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> - лаборант, библиотечный работник, специалист по учету музейных предметов.		0,00

<p><b>2 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведущий архивом, ведущий бюро пропусков, ведущий канцелярией, ведущий складом;</li> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым устанавливается производное должностное наименование «старший»: старший диспетчер, старший инспектор, старший лаборант;</li> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым устанавливается вторая внутридолжностная категория: библиотекарь второй категории.</li> </ul>		0,11
<p><b>3 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведущий научно-технической библиотекой, начальник хозяйственного отдела, ведущий музеем;</li> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым устанавливается первая внутридолжностная категория: техник первой категории, техник-технолог I категории.</li> </ul>		0,22
<p><b>4 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведущий виварием, мастер участка, мастер;</li> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий перевод.</li> </ul>		0,28
<p><b>III «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:</b></p>	5 460,00	
<p><b>1 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- инженер, программист, электроник, экономист, переводчик, специалист по ГО, специалист по охране труда.</li> </ul>		0,00
<p><b>2 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория: инженер второй категории, специалист по охране труда второй категории.</li> </ul>		0,08
<p><b>3 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория: бухгалтер первой категории, электроник первой категории, инженер первой категории, специалист по охране труда первой категории.</li> </ul>		0,17
<p><b>4 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий документовед, ведущий машинист, ведущий электроник, ведущий редактор, ведущий юрист-консультант, ведущий программист, ведущий инженер, ведущий специалист по кадровой работе, ведущий фотодиаграф.</li> </ul>		0,25
<p><b>5 квалификационный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного инженера, главный специалист по внедрению научных работ.</li> </ul>		0,35

<b>ПКГ «Общепромышленные специальности служащих четвертого уровня»:</b>		
<b>I квалификационный уровень:</b> - начальник отдела кадров, начальник Первого отдела, начальник отдела Гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела по имущественным отношениям и связям, начальник информационно-аналитического отдела, руководитель службы охраны труда.	7 920,00	
<b>II квалификационный уровень:</b> - главный метролог, главный энергетик, главный инженер, главный специалист по защите информации, главный механик.		0,00
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:</b>		0,05
<b>III квалификационный уровень:</b> - ветеринарный врач.	2 800,00	
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:</b>		0,48
<b>I квалификационный уровень:</b> - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, лифтер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - гардеробщик, кладовщик, оператор копировальных и множительных машин, оператор теплового пункта, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, рабочий по уходу за животными, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, курьер.	2 480,00	
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:</b>		0,00
<b>I квалификационный уровень:</b> - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: механик, электромеханик, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, монтажник с/т систем и оборудования, плотник, наладчик, электрогазосварщик, бойлерист, токарь, электромонтер по ремонту и обслуживанию, слесарь-инструментальщик; - препаратор, водитель автомобиля; автоклавер, оператор котельной, аппаратчик водоподготовки.	3 175,00	
		0,00

<p>Квалификационный уровень: .  именования профессий рабочих, по которым  рассмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных  разрядов в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий  рабочих.</p>		0,08
<p>Квалификационный уровень:  именования профессий рабочих, по которым  рассмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в  соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих.</p>		0,12
<p>Квалификационный уровень:  именования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3  квалификационными уровнями настоящей  профессиональной квалификационной группы,  выполняющих важные (особо важные) и ответственные  (особо ответственные) работы.</p>		0,16

директор ФГБУ «ФНИЦЭМ

Н.Ф. Гамалеи»

г. Москва

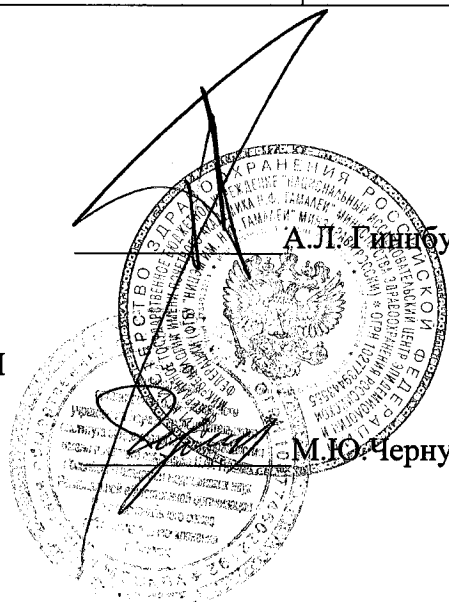
А.Л. Гинзбург

председатель профкома ФГБУ «ФНИЦЭМ

Н.Ф. Гамалеи»

г. Москва

М.Ю. Чернуха





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

Наименование подразделений, конкретных работников и размер выплаты определяются в соответствии со штатным расписанием и актом комиссии по биологической безопасности)

Наименование структурных подразделений и работ	Должность
<b>I. Подразделения и должности с вредными для здоровья и опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,15</b>	
<b>I</b> Радиологические лаборатории, группы.	Заведующий лабораторией, главный научный сотрудник (ГНС), ведущий научный сотрудник (ВНС), старший научный сотрудник (СНС), научный сотрудник (НС), младший научный сотрудник (МНС), ведущий инженер, ведущий электроник, электроник 2 категории, техник 1 категории, лаборант-исследователь.
<b>Б</b> Лаборатории при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний, вирусами, вызывающими заболевания, а также при работе в эпидемических очагах инфекционных заболеваний; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсически иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.	Заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, ведущий инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, ведущий электроник, электроник 1 категории, электроник 2 категории, техник 1 категории, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант, препаратор, рабочий по уходу за животными.
<b>Б</b> Работа с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами.	Заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, главный инженер, ведущий инженер, главный

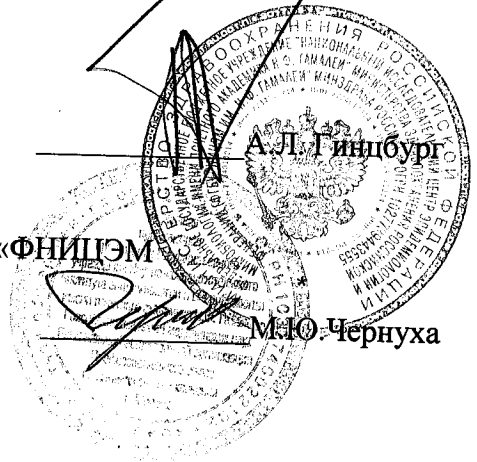
	<p>энергетик, главный метролог, инженер 1 категории, инженер 2 категории, инженер, ведущий электроник, электроник 1 категории, электроник 2 категории, мастер, техник 1 категории, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант, препаратор, заведующий виварием, рабочий по уходу за животными, наладчик контрольно-измерительных приборов, слесарь-ремонтник, монтажник, уборщик, электрогазосварщик, производственных помещений, уборщик служебных помещений.</p>
<p>14 Уборка помещений, где производятся работы с живыми возбудителями инфекционных, грибковых и паразитарных заболеваний.</p>	<p>Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений.</p>
<p>15 Работа с аллергенами.</p>	<p>Заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, ведущий инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, ведущий электроник, электроник 1 категории, электроник 2 категории, техник 1 категории, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант, препаратор, рабочий по уходу за животными.</p>
<p>Виварии при работе с животными, зараженными инфекционными, туберкулезными, грибковыми и паразитарными заболеваниями.</p>	<p>Заведующий виварием, техник 1 категории, рабочий по уходу за животными.</p>
<p>Музеи живых культур патогенных для человека микроорганизмов.</p>	<p>Заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, инженер, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант..</p>
<p>Работа с живыми возбудителями инфекционных, туберкулезных, грибковых и паразитарных заболеваний.</p>	<p>Заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС,</p>

	ведущий инженер, инженер 1 категории, инженер, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант, препаратор, ведущий электроник, техник.
Работа на электронных микроскопах.	Заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, лаборант-исследователь, ведущий электроник, техник.
Лаборатории при работе с возбудителями особо опасных инфекций (зараженными животными или материалами), а также при работе в эпидемических очагах этих инфекций.	Главный инженер, заведующий научным отделом, заведующий лабораторией, ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС, лаборант-исследователь, старший лаборант, лаборант, препаратор, главный энергетик, ведущий инженер, наладчик контрольно-измерительных приборов, главный метролог.
<b>2. Подразделения и должности с вредными для здоровья и опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением минимального повышающего коэффициента 0,60</b>	
1. Работники Центра, непосредственно привлеченные к работе по выполнению научной тематики по проблеме СПИД и контактирующие с потенциально зараженным ВИЧ материалом (в том числе и животными).	Заведующий лабораторией, СНС, НС, МНС, лаборант-исследователь, препаратор.

Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в подпунктах пункта 1 данного Перечня, минимальный коэффициент для расчета компенсационных выплат составляет 0,4.

Директор ФГБУ «ФНИЦЭМ  
Н.Ф. Гамалеи»  
Министерства здравоохранения  
и социального благополучия  
Российской Федерации

Председатель профкома ФГБУ «ФНИЦЭМ  
Н.Ф. Гамалеи»  
Министерства здравоохранения  
и социального благополучия  
Российской Федерации





СОГЛАСОВАНО

Директор профкома  
ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи  
Минздрава России

М.Ю. Чернуха  
30.12.2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России



И. Гинцбург

## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников федерального государственного бюджетного учреждения  
Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии  
имени почетного академика Н.Ф. Гамалеи»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России)

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также органов государственного управления вооруженных сил, учреждений и подразделений федеральных органов государственной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и определяет порядок и условия премирования работников ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России (далее – Центр).

1.2. Положение разработано и вводится в действие в целях материального стимулирования работников Центра в достижении ими установленных целей научной деятельности и поощрения за производственные результаты и высокие достижения в труде.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Центра, занимающихся научной деятельностью в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Центра в улучшении результатов работы. Премии начисляются одновременно в виде фиксированной суммы.

Премии включаются в среднюю заработную плату.

1.5. Размер премий, выплачиваемых работникам Центра, зависит от личного вклада каждого работника в проведении определенных работ.

1.6. Средства, направляемые на премирование, поступают от экономии фонда оплаты труда в пределах субсидий на выполнение Государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

### II. Виды премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматриваются следующие виды премиальных выплат:
- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
  - за выполнение особо важных и срочных работ;
  - за образцовое качество выполняемых работ;
  - за служебные изобретения, служебные полезные модели или промышленные образцы;
  - за выполнение работ по проектам, за счет средств от приносящей доход деятельности.

## 2.2. При выполнении работ:

- честность и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствии с нормами;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, заданий и т.д.

2.3. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев осуществляется по итогам работы за данный период времени в случае достижения работником производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, трудовым договором и распоряжениями непосредственного руководителя.

2.4. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам работы в данном году с учетом достигнутых производственных показателей и соблюдения трудовой дисциплины. Данная премия выплачивается один раз в год при условии выполнения производственного задания, за соблюдение каждым работником высокого качества, объема и своевременности выполнения работ в течение года.

2.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.6. Премия за служебные изобретения, служебные полезные модели или промышленные образцы выплачивается на основании заявки руководителя патентно-лицензионной группы. Данная премия выплачивается, если при выполнении своих трудовых обязанностей или производственного задания руководителя достигнут результат интеллектуальной деятельности, в отношении которого возможна правовая охрана в качестве изобретения, полезной модели или промышленного образца.

2.7. Совокупный размер материальных поощрений работников Центра максимальными размерами не ограничен.

## III. Порядок начисления и выплаты премий.

3.1. Премирование работников научных подразделений, руководителей научных структурных подразделений осуществляется на основании Протокола заседания комиссии по премированию научных работников Центра.

3.2. Премирование административно-управленческого и хозяйственного персонала, а также инженерно-технических работников Центра, подчиненных заместителям директора, осуществляется по представлению заместителей директора.

3.2. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных непосредственно директору, осуществляется по решению директора Центра.

3.3. Основанием для начисления премии является приказ директора Центра.

3.4. Премии работникам Центра выплачивается с учетом финансово-экономического положения учреждения.

## IV. Заключительные положения.

4.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат, предусмотренных законодательством.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового Кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

«СОГЛАСОВАНО»

профкома  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

М.Ю. Чернуха  
30.12.16 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

Л. Гинцбург  
30.12.16 г.

ПОЛОЖЕНИЕ



об оказании материальной помощи работникам федерального государственного учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии имени почетного академика Н.Ф. Гамалеи» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России)

1. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Гамалеи» Минздрава России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок выплаты материальной помощи работникам Центра.
2. При объективных показателях эффективности работы Центра, т.е. наличии прибыли, Центру может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:
  - 2.1. в связи с рождением ребенка;
  - 2.2. в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных);
  - 2.3. в связи с утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кража;
  - 2.4. на проведение дорогостоящего лечения, восстановление здоровья в связи несчастным случаем, аварией и в иных случаях.
3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает директор Центра на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов и оформляется приказом по Центру.
4. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, оплачивающему похороны. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Центра на основании заявления одного из указанных лиц с приложением копии свидетельства о смерти, копии одного из документов, свидетельствующих родство и оформляется приказом по учреждению.
5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой конкретному работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.
6. Материальная помощь работникам Центра выплачивается с учетом финансово-экономического положения Центра.

**«СОГЛАСОВАНО»**

профкома  
ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

М.Ю. Чернуха  
30 декабря 2016 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор  
ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи»  
Минздрава России

А.Д. Гинцбург  
30 декабря 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об особенностях направления в служебные командировки и служебные разъезды работников федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии имени почетного академика Н.Ф. Гамалеи» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России)

1. Настоящее положение об особенностях направления в служебные командировки и служебные разъезды работников ФГБУ «ФНИЦЭМ им. Н.Ф. Гамалеи» Минздрава России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

2. Работникам, направляемым в служебные командировки на территории России, для выполнения Государственного задания, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 года № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам федеральных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений», расходы возмещаются в следующих размерах:

2.1. суточные расходы:

- за каждый день нахождения в командировке – 100 (Сто) рублей.

2.2. расходы по найму жилого помещения:

- в размере до 550 (Пятьсот пятидесяти) рублей в сутки, при отсутствии подтверждающих документов в размере 12 (Двенадцать) рублей в сутки.

2.3. оплата проезда до места назначения и обратно – исходя из произведенных и документально подтвержденных фактических расходов, но не выше стоимости проезда:

2.3.1. железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, в случае использования общественного транспорта общего пользования (кроме такси) для проезда к станции (пристани, порту) если они находятся за чертой населенного пункта.

2.3.2. воздушным транспортом:

- в салоне экономического класса;

- в салоне 1 класса (при перелете свыше 4-х часов);

- в салоне бизнес - класса (при перелете свыше 10-ти часов, в том числе стыковочные рейсы);

- в салоне бизнес – класса (руководители учреждения).

Оплата вышеуказанных расходов производится в соответствии со сметами и отчетами.

3. Расходы, превышающие размеры, установленные пунктом 2 настоящего Положения, связанные со служебными командировками, произведенные работником с разрешения или с согласия руководителя учреждения, возмещаются за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Центра.

При оплате по найму жилого помещения за счет экономии средств устанавливаются следующие нормы:



- руководителем учреждения, академиком РАН – 15 000 (Пятнадцать тысяч) рублей;
- заместителем руководителя, главным бухгалтером – 5 000 (Пять тысяч) рублей;
- основным работником – 1 000 (Одна тысяча) рублей.

4. Работникам, направляемым в служебные командировки на территории иностранных государств, расходы возмещаются в следующих размерах:

4.1. суточные расходы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»;

4.2. по найму жилого помещения в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 августа 2004 года № 64 «Об установлении предельных норм расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

5. Работникам, направляемым в служебные командировки, финансируемые из внебюджетных источников из Российского фонда фундаментальных исследований, Российского научного фонда, Президента Российской Федерации, иных грантов расходы возмещаются в следующих размерах:

5.1. суточные расходы:

- за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации – до 1 000 (Одна тысяча) рублей;

- за каждый день нахождения в командировке на территории иностранного государства – в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»;

5.2. расходы по найму жилого помещения:

- за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации - в соответствии с произведенных и документально подтвержденных фактических расходов определенных в соответствии с Правилами размещения в гостиниц;

- за каждый день нахождения в командировке на территории иностранного государства - в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 августа 2004 года № 64 «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

5.3. оплата проезда до места назначения и обратно – исходя из произведенных и документально подтвержденных фактических расходов.

6. Работникам, направляемым в служебные разъезды, возмещаются расходы по проезду в соответствии с документально подтвержденных фактических расходов.

7. Работникам, направляемым в однодневные служебные командировки в ту же местность, где находится работодатель, расходы возмещаются в следующих размерах:

7.1 оплата проезда до места назначения и обратно – исходя из произведенных и документально подтвержденных фактических расходов.