# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения «Центральный научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Н.Н.Приорова» Министерства здравоохранения Российской Федерации**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 491 от 28.06 2017 г.

Утвержден на конференции работников
«26» июня 2017 г.

г. Москва

**Содержание:**


| | |
|---|---|
| **1. Общая часть** | **4** |
| **2. Предмет договора** | **5** |
| **3. Взаимодействие сторон** | **6** |
| **4. Трудовые отношения и трудовой договор** | **7** |
| **5. Рабочее время и время отдыха** | **10** |
| **6. Оплата труда** | **11** |
| **7. Охрана труда и здоровья работников** | **11** |
| **8. Гарантии в области занятости** | **15** |
| **9. Социальные гарантии работникам** | **16** |
| **10. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзного органа** | **17** |
| **11. Заключительные положения** | **18** |
| **Приложения:** | |
| **Приложение № 1** - Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России | **19** |
| **Приложение № 2** – Нормы бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей и специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н. Приорова» Минздрава России | **59** |
| **Приложение № 3** - Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств | **64** |
| **Приложение № 4** – Положение об оплате труда работников ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России | **66** |

# ПРОТОКОЛ
# ПОДПИСАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Федерального государственного бюджетного учреждения «Центральный научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Н.Н.Приорова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России)**

г. Москва «26» июня 2017 г.

На подписании коллективного договора ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России присутствовали:

от работодателя – С. П. Миронов

от работников - Г.П. Горохова

Представитель работодателя - директор ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России Миронов Сергей Павлович и представитель работников – председатель профсоюзного комитета ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н. Приорова» Минздрава России Горохова Галина Петровна, наделенная полномочиями по решению собрания работников, подписывают настоящий коллективный договор.

Коллективный договор действует с «26» июня 2017 г. до «26» июня 2020г.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России независимо от того, являются ли они членами профсоюзной организации или нет.

За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

В течение срока действия договора, в процессе выполнения мероприятий по договору профсоюз воздерживается от проведения забастовок, а также от предъявления требований по вопросам, урегулированным данным коллективным договором при условии соблюдения работодателем его положений.

В течение срока действий коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения только при взаимном согласии.

| | |
|---|---|
| Директор | Председатель Профкома |
| ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» | ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» |
| Минздрава России | Минздрава России |
| Академик РАН | |
| С.П.Миронов | Г.П.Горохова |

Протокол составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

# 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является правовым актом, определяющим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Центральный научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии имени Н. Н. Приорова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Института и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники института, представленные профсоюзным комитетом ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России, в лице председателя профкома Гороховой Галины Петровны (далее - Профком), и работодатель ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России, в лице директора Миронова Сергея Павловича (далее - Институт).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, заключен в соответствии с требованиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Института независимо от принадлежности к профсоюзу, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Целью настоящего договора является обеспечения социально-экономической и правовой защиты интересов Работников, обеспечение стабильной и эффективной работы Института, регулирование трудовых отношений, повышение уровня условий труда Работников, разграничение прав и обязанностей.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Профком является полномочным представительным органом работников Института, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает Профком единственным представителем работников ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.8. Стороны настоящего коллективного договора, как участники социального партнерства, строят свои взаимоотношения, основываясь на принципах социального партнерства, предусматривающих равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия на себя обязательств; реальность обязательств; обязательность выполнения настоящего договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Целью настоящего коллективного договора является обеспечение эффективной работы Института, регулирование трудовых отношений, повышение уровня условий труда Работников, разграничение прав и обязанностей.

1.9. В период действия коллективного договора работники не выступают организаторами забастовок и содействуют Институту в урегулировании отношений, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Работников и Института в области условий труда, его оплаты, преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы Работникам, реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников Института.

## 3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками института индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения прибыли института как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3.1. Для достижения этих целей Институт берет на себя обязательства:

- обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность института.
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- предоставлять работникам рабочее место, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- при приеме на работу знакомить Работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принимаемыми Институтом и имеющими отношение к трудовой функции Работника;
- выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в установленном порядке;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);
- добиваться стабильного финансового положения Института;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профкомом;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей;

- осуществлять контроль за соблюдением Институтом законодательства о труде, правил и норм по охране труда и иных обязательств, обусловленных коллективным договором;

- в период действия договора не выступать организатором забастовок и содействовать Институту в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

- при наличии финансовой возможности проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов Института;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

Профком как представитель работников признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Институтом в их реализации.

3.3. Во исполнение настоящего коллективного договора в Институте могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Института, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий

работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (приложение №1 к настоящему коллективному договору).

4.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

4.4. В соответствии со ст. 70 ТК РФ, 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;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Институт 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 Института работник имеет право обжаловать в суде.

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе Института осуществляется в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

4.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" и ст.ст. 178-181 ТК РФ.

4.7. Институт вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявлять благодарность, выдать премию, награждать Почетной грамотой Института, представлять к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК РФ).

4.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Институт применяет дисциплинарные взыскания в соответствии со ст.ст. 192 и 193 ТК РФ.

4.9. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического (профессорско-преподавательского, научного) работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

4.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.12. Работники Института могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности, установленного Правилами внутреннего распорядка.

4.13. В соответствии с существующими требованиями работник обязуется проходить подготовку и дополнительное профессиональное образование.

4.14. Институт обязуется создавать условия для профессионального роста работников.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется действующим трудовым законодательством.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, предусмотренных ст. 92 ТК РФ.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.3. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Директором Института по согласованию с Профкомом (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

5.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Института за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день;
- инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Институтом по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Конкретный перечень подразделений и должностей работников Института, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, а также продолжительность указанных отпусков, утверждается локальным нормативным актом учреждения (приказ руководителя) по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.8. Институт предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в соответствии со ст.ст.114-128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда в ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России регулируется Положением об оплате труда работников, утвержденным Директором Института с учетом мнения Профкома. Изменения в части оплаты труда вносятся локальными нормативными актами Института по согласованию с Профкомом.

6.2. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца, в срок не позднее 5 и 20 чисел каждого месяца, следующего за отчетным, путем перечисления на личные счета работников в банке.

На момент заключения настоящего коллективного договора банковской организацией, осуществляющей обслуживание банковских карт для перечисления заработной платы работникам Института является ПАО ВТБ.

6.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Институтом норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, коллективного договора в части оплаты труда работников;
- участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников;
- воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ, правом на обжалование в инспекции труда или суде локального нормативного акта Института, принятого без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Основными направлениями в области охраны труда являются обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников.

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Институт.

6.4. Институт обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Выдача указанных средств осуществляется согласно Перечням мест, профессий и должностей, для которых предусмотрена выдача средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. Указанные перечни утверждается отдельными локальными актами Института по согласованию с Профкомом;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.5. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Институт совместно с Профкомом создает на паритетной основе Комиссию по охране труда.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

По результатам специальной оценки условий труда Институт совместно с Профкомом разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте. Вышеуказанный план вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Контроль за выполнением мероприятий осуществляется непосредственно директором института и Профкомом.

## 8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

8.1. Институт и Профком совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, согласовывается предварительно с Профкомом.

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Институтом совместно с Профкомом.

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профкома и их структурных подразделений, не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

8.5. Институт обязуется строго выполнять требования трудового законодательства о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора (ст.ст. 178-181 ТК РФ).

8.6. Профком обязуется:

- обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- участвовать в разработке Институтом мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Институт обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в пенсионный фонд;

- осуществлять профилактические мероприятий по предупреждению и снижению заболеваемости (медосмотры, вакцинация);

- совместно с Профкомом привлекать к занятиям физкультурой и спортом работников Института, пропагандировать здоровый образ жизни, при наличии финансовых возможностей перечислять денежные средства на проведение данных мероприятий;

- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии, а также оказывать содействие работникам в оформлении соответствующих документов для реализации права на досрочную пенсию;

- выплачивать работникам пособия, определенные законодательством;

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- соблюдать законодательно установленные льготы и дополнительные гарантии для молодежи.

9.2. Институт вправе при наличии финансовых возможностей:

- предоставлять страдникам скидку на платные услуги, отзываемые Институтом;

- оказывать материальную помощь работникам в случаях: похорон близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра); длительной болезни сотрудников; в связи со стихийными бедствиями и чрезвычайными ситуациями (пожар, ограбление и пр.); при рождении ребенка (отцу или матери) и в иных случаях;

- оказывать помощь родственникам умерших сотрудников Института;

- выплачивать денежные вознаграждения в связи с юбилейными датами работников, а также при увольнении работников в связи с уходом на заслуженный отдых (на пенсию).

Размер материальной помощи и иного вознаграждения устанавливается на усмотрение работодателя. Для получения материальной помощи работник предоставляет на имя руководителя Института заявление с приложением соответствующих подтверждающих документов.

Институт вправе принять решение о выплате материальной помощи сотрудникам в иных особых случаях, не перечисленных в настоящем пункте коллективного договора при наличии денежных средств и при условии предоставления документов, подтверждающих наличие оснований для ее выплаты. Размер такой выплаты определяется на усмотрение Института.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что Институт обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников.

9.4. Профком как представитель работников обязуется:

- обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях института по оздоровлению работников.

- направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

- активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

10.1. Институт обязуется:

- предоставлять по требованию Профкома документы и информацию, необходимые для реализации полномочий, предоставленных профсоюзам законодательством;

- предоставляет Профкому право размещать наглядную информацию о его деятельности на информационных стендах, находящихся на территории Института, а также на официальном сайте Института;

- не препятствовать осуществлению Профкомом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах);

- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направляемых Институту или в комиссию по трудовым спорам;

- принимать локальные нормативные акты учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст. 372 ТК РФ);

- выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- освобождать от работы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов, и на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 Закона о профсоюзах);

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- предоставлять профсоюзу в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах);

- обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюза и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374-376 ТК РФ).

10.2. Институт вправе:

- при наличии финансовых возможностей, оказывать финансовую и иную помощь Профкому на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, на проведение культурно-массовых, развлекательных и иных мероприятий, в том числе с привлечением внебюджетных и благотворительных средств. Совокупный годовой размер данной помощи не может превышать 0,2% от годового фонда оплаты труда работников (ст. 377 ТК).

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с "__"_____2017 года и действует до "__" _____2020 года.

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

11.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.

11.3. Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений института, а также соответствующие органы по труду.

11.4. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме направляется уведомление представителям сторон, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу уведомления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение или невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Институт обязуется в семидневный срок с даты подписания Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

| **Представитель работодателя:** | **Представитель работников:** |
|---|---|
| Директор | Председатель Профкома |
| ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России | ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России |
| Академик РАН | |
| _____ С.П.Миронов | _____ Г.П.Горохова |
| «26» июня 2017 года | «26» июня 2017 года |

Приложение № 1
к коллективному договору

«Мнение учтено»

Председатель профкома
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова» Минздрава России

_____ Г.П.Горохова
«16» июня 2017 г.

«Утверждаю»

Директор
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова» Минздрава России
Академик РАН

_____ С.П.Миронов
«16» июня 2017г.

# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России

## I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила), являясь локальным нормативным актом ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России (далее – Институт), определяют трудовой распорядок, регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Институте.

2. Данные Правила, утверждены Директором Института с учетом мнения профсоюзного комитета (далее – Профком), являются приложением к коллективному договору Института.

3. Институт создает условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда - обязательного для всех работников подчинения правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, данными Правилами и иными локальными нормативными актами Института.

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. В соответствии с Конституцией РФ, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, при приеме на

работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

4. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование Института;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника,
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Института, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в Институте);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Института;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Института, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

5. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает

работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

6. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности института (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Института;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Институтом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными

законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы в Институте и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

В день прекращения трудового договора Институт обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Институт обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Институт освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Институт также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам . По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Институт обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

10. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Институту:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим 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 деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Институтом.

12.Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Институт ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в Институте является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Институте. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Институте.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению представителя Института. При фактическом допущении работника к работе Институт обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

14. Прием на работу оформляется приказом по Институту, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу Институт (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

15. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных законом.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников Института осуществляются согласно Перечню работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, подлежащих предварительным и периодическим осмотрам (обследованиям), утверждаемому Директором института, по согласованию с Профкомом.

16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, с его письменного согласия Институт обязан перевести на другую имеющуюся в Институте работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в Институте отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии в Институте соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение его в Институте на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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 Института за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Институт обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Институт обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Институте работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Институте 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.

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 не обусловленную трудовым договором работу в Институте для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Институте 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 вышеуказанными чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых без согласия на срок до одного месяца, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

18. Институт отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Институт отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

19. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Института;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами.

Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Институт в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Институтом трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 Институтом трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Институт обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Институт обязан оформить увольнение и произвести расчет с увольняемым работником в последний день работы работника - в день, предшествующий первому дню отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет

право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Институт обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации Института;

2) сокращения численности или штата работников Института;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также 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 (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 по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

8) 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 РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

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

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе Института (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

6) смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

11) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору,

- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

## III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работнику следует сообщать непосредственному руководителю и сотруднику отдела кадров о временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам. Сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте или телеграммой.

В случаях отсутствия работника на работе в течение всего рабочего дня работодатель составляет акт об отсутствии работника на рабочем месте. По выходе работника на работу работодатель запрашивает у него письменные объяснения причин отсутствия. Работник имеет право представить письменные объяснения, а также приложить документы, подтверждающие изложенные обстоятельства, в течение двух рабочих дней. Письменные объяснения не запрашиваются, если работник представил листок временной нетрудоспособности в день выхода на работу.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения его непосредственного руководителя.

Отсутствие работника на рабочем месте в период от одного до четырех часов включительно допускается только с письменного согласия непосредственного руководителя. Для этого работник направляет на его имя заявление, в котором указывает причину отсутствия (посещение врача, экзамены в образовательном учреждении, иные личные обстоятельства). Непосредственный руководитель в случае согласия делает на заявлении отметку «Согласовано».

## IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

• заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

• вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

• поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

• требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

• привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

• принимать локальные нормативные акты;

• создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

• создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

• реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- 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;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## V. РЕЖИМ РАБОТЫ

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской относятся к рабочему времени.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Институт учитывает мнение Профкома в порядке, установленном статей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени :

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

время начала работы - 8.30, время окончания работы – 17.00.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- 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.

По соглашению между работником и Институтом могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Институт обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до

четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6. Время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания по каждому структурному подразделению определены в приложении №1 к настоящим Правилам. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

7. 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. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 15 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

8. В Институте заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца.

## VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2. Видами времени отдыха являются:

2.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (клинические отделения, виварий), Институт обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Институтом по согласованию с Профкомом.

2.2 Ежедневный (междусменный) отдых;

2.3. Выходные дни – суббота, воскресенье (продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - не менее 42 часов).

2.4. Нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

2.5. Отпуска.

2.5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день;

- инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней

-удлиненный отпуск предоставляется научным работникам продолжительностью 56 календарных дней – для имеющих ученую степень доктора наук, 42 календарных дня –для имеющих ученую степень кандидата наук.

2.5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых действующим законодательством:

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

- работникам с ненормированным рабочим днем.

2.5.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

2.5.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.5.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Институте.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, 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.

Для непредставления отпуска необходимо письменное соглашение Института с Работником и утверждение этого соглашения расценочно-конфликтной комиссией.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отпуск считается неиспользованным (полностью или частично) по вине Института в следующих случаях:

а) если отпуск остался неиспользованным вследствие непринятия Институтом мер к установлению очереди отпусков;

б) если отпуск, который подлежал обязательному перенесению, не был перенесен на новый срок.

Для суммирования отпуска достаточно соглашения Института с заинтересованным работником.

Отказ работника от использования отпуска в установленный для него срок без согласования с Институтом не дает работнику права на компенсацию или суммирование отпуска.

2.5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Институтом 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 нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Институт по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.5.7. По соглашению между работником и Институтом ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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 ТК РФ).

2.5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Институтом.

Институт обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## VII. КОМАНДИРОВКИ

1. Командировка – это служебная поездка работника по распоряжению Директора на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

2. Основанием для направления работника в служебную командировку является служебная записка от руководителя структурного подразделения о необходимости направить сотрудника в командировку. В ней указываются: пункт назначения, наименование организации, куда командируется работник, срок и цель поездки.

3. Работник отдела кадров после получения служебной записки:

– уведомляет работника о том, что он вправе отказаться от командировки, и запрашивает его письменное согласие на служебную поездку (в случае, если направляемый в командировку работник относится к категориям, которых нельзя направлять в командировку без их согласия (ст. 259 ТК РФ);

– готовит проект приказа о направлении работника в командировку по унифицированной форме № Т-9 (при направлении нескольких работников – по форме № Т-9а), утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1, и передает на подпись Директору;

– знакомит командируемого работника с приказом о направлении в командировку не позднее чем за четыре рабочих дня до начала командировки;

– оформляет привлечение командируемого работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, предусмотренном статьей 113 Трудового кодекса, если день отъезда в командировку (день приезда из командировки) совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем либо работник направляется в командировку для выполнения работы в выходной или нерабочий праздничный день;

– передает копии приказа о направлении работника в командировку в бухгалтерию

4. В течение трех рабочих дней со дня возвращения из командировки работник представляет:

– в отдел кадров краткий отчет о выполненной в командировке работе, подписанный руководителем своего структурного подразделения.

– в бухгалтерию – авансовый отчет, об израсходованных в связи с командировкой суммах.

## VIII. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

1. Институт поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Институт имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания Институт должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Институт 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 Профкома.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Предусмотренные настоящими Правилами положения являются обязательными как для работодателя, так и для его работников.

2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Институт руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов РФ.

3. По инициативе Института или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка

«Мнение учтено»

Председатель профкома
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России

_____Г.П.Горохова
«26» июня 2017 г.

«Утверждаю»

Директор
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России
Академик РАН

_____С.П.Миронов
«26» июня 2017г.

**Режим рабочего времени для работников**
**ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России**

| Наименование структурного подразделения | Нормальная. продолжит. рабочей недели | Сокращенная продолжительность рабочей недели | Начало рабочего дня | Окончание рабочего дня | Перерыв для отдыха и питания |
|---|---|---|---|---|---|
| **Общеклинический персонал** | | | | | |
| Гл. врач, зам. главного врача, гл. медсестра, врачи всех специальностей | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | с 12ч30м<br>до 13ч00м |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Отдел главного врача**<br>Средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br><br>или по графику | с 12ч30м<br>до 13ч00м |
| **Отдел главного врача**<br>Прочий немедицинский персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч30м<br>до 13ч00м |
| **Консультативно-диагностический центр**<br>Прочий немедицинский персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч30м<br>до 13ч00м |
| **Консультативное отделение, консультативная группа**<br>Врачи всех специальностей | | 33<br>Основание:<br>пост.Пр<br>.РФ<br>N101<br>прил.N2.1 | 8 ч 30 м | 15 ч 36 м | По сменному графику |
| **Консультативное отделение, консультативная группа**<br>Средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По сменному графику |
| **Консультативное отделение**<br>Прочий немедицинский персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч30м<br>до 13ч00м |
| **Регистратура**<br>Медицинский регистратор, санитар | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По сменному графику |
| **Кабинет физиотерапии**<br>Медицинская сестра по физиотерапии | | 36<br>Основание<br>пост. Пр. РФ<br>N101 п.VII<br>от 14.02.03г. | 8 ч 30 м | 16 ч 12 м | По графику |
| **Кабинет физиотерапии**<br>санитар | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По сменному графику |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Дневной стационар**<br>Врачи, средний и младший персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По графику |
| **1-е травматолого-ортопедическое отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |
| **2-е травматолого-ортопедическое отделение(эндопротезирования)**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |
| **3-е травматолого-ортопедическое отделение (микрохирургии и травмы кисти)**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 36<br>Основание:<br>прил.N1<br>пост.Пр.РФ<br>N101 п.XIV | 8 ч 30 м | 16ч 12 м<br>или по графику | По графику |
| **4-е травматолого-ортопедическое отделение (спортивной и балетной травмы)**<br><br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |
| **5-е отделение последствий травм опорно-двигательной системы и гнойных осложнений**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 36<br>Основание:<br>пост. Пр. РФ<br>N101 п.1 | 8 ч 30 м | 16 ч 12 м<br>или по графику | По графику |
| **6-е травматолого-ортопедическое отделение (костной патологии)**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |
| **7-е травматолого-ортопедическое отделение (патологии позвоночника)**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **8-е травматолого-ортопедическое отделение (взрослых) с группой патологии стопы и голеностопного сустава**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |
| **9-е травматолого-ортопедическое детское отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |
| **10-е травматолого-ортопедическое детское отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |
| **11-е травматолого-ортопедическое отделение**<br>**(детской костной патологии и подростковой ортопедии)**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |
| **12-е травматолого-ортопедическое отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |
| **Группа вертебрологии**<br>Врачи | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По графику |
| **Отделение по оказанию платных медицинских, палаты повышенной комфортности**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По графику |
| **Отделение анестезиологии-реанимации**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по<br>графику | По графику |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Отделение анестезиологии-реанимации**<br>Прочий немедицинский персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Отделение реабилитации**<br>Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии | | 36<br>Основание пост. Пр. РФ N101 п.VII от 14.02.03г. | 8 ч 30 м | 16 ч 12 м или по графику | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Отделение реабилитации**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание: ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Отделение функциональной диагностики, кабинет УЗИ -абляции**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание: ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м или по сменному графику | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Отделение лучевой диагностики**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 30<br>Основание: прил.N3 пост.Пр.РФ N101 п.VI.2 | 8 ч 30 м | 15 ч 00м или по сменному графику | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Клинико-диагностическая лаборатория с отделением переливания крови**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 36<br>Основание: прил. N1 пост. Пр. РФ N101 п.XIV | 8 ч 30 м | 16 ч 12 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Лаборатория микробиологии**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 36<br>Основание:<br>прил. N1<br>пост. Пр. РФ<br>N101 п.XIV | 8 ч 30 м | 16 ч 12 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Лаборатория клинической физиологии и биомеханики**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Патологоанатомическое отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 30<br>Основание<br>прил.N3<br>пост. Пр. РФ<br>N101 п.II | 8 ч 30 м | 15 ч 00м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Лаборатория соединительной ткани с группой клинической генетики**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 18 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Лаборатория « Тканевой банк»**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 30<br>Основание:<br>прил.N3<br>пост. Пр. РФ<br>N101 п.II | 8 ч 30 м | 14 ч 30 м<br><br>или по графику | По графику |
| **Операционный блок**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал. | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | По графику |
| **Отделение дезинфекции и стерилизации**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |
| **Приемное отделение**<br>Врачи, средний и младший медицинский персонал | | 39<br>Основание:<br>ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м<br>или по графику | По графику |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Аптека**<br>Заведующий аптекой,<br>зам. зав.аптекой, провизор-аналитик, провизор, фармацевт, младший медицинский персонал | | 36<br>Основание: пост. Госкомтруда СССР N298/П-22 п.XL, 134.137. | 8 ч 30 м | 16ч 12 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Стоматологический кабинет**<br>Врач-стоматолог, средний и младший медицинский персонал | | 33<br>Основание: прил.N3 пост. Пр. Ф N101 п.II | 8 ч 30 м | 15 ч 36 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Дирекция** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Спецотдел** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Юридическая служба** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Пищеблок** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Секретариат ученого совета** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Редакционно-издательская группа** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Планово-экономический отдел** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Отдел медицинского оборудования и информационных технологий** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Отдел кадров** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Бухгалтерия** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Организационно-методический отдел** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Отдел по организационному и документационному обеспечению управления учреждением** | | | 8ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Контрактная служба** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Кинофотолаборатория** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Научно-клинический центр остеопороза** Врачи | | 39 Основание: ст. 350 ТКРФ | 8 ч 30 м | 16 ч 48 м | по графику |
| **Научно-клинический центр остеопороза** Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр острой травмы и ее последствий** Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр эндопротезирования крупных суставов** Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр микрохирургии кисти** Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Центр спортивной и балетной травмы**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр лечения последствий травм опорно-двигательной системы и гнойных осложнений**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр костной патологии взрослых**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр патологии позвоночника**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр ортопедии взрослых**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр острой детской травмы и ее последствий**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр детской ортопедии**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр детской костной патологии и подростковой ортопедии**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Центр вертебрологии**<br>Научный персонал | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Информационно-справочное бюро** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | Перерыв для отдыха и питания 30 минут |
| **Бюро пропусков** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м или по | Перерыв для отдыха и питания 30 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | сменному графику | минут |
| **Коммерческая группа** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Испытательная лаборатория медицинских изделий и материалов** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Клиника животных (виварий)** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Служба главного инженера** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м или по графику | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Отдел эксплуатации зданий, сооружений и инженерных коммуникаций** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м или по графику | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Отдел материально-технического обеспечения** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м или по графику | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |
| **Отдел планирования, координации НИР, контроля за внедрением и состоянием травматолого-ортопедической службы** | | | 8 ч 30 м | 17 ч 00 м | с 12ч. 30мин. до 13ч.00мин |

Приложение № 2
к коллективному договору

«Мнение учтено»

Председатель профкома
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России

_____Г.П.Горохова
«26» июня 2017г.

«Утверждаю»

Директор
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России
Академик РАН

_____С.П.Миронов
«26» июня 2017г.

# НОРМЫ
# БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
# СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
# РАБОТНИКАМ ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н. Приорова» Минздрава России

## Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты являются собственностью учреждения, предприятия, организации и выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы на основании приложения №11 у постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997г №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактерийных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок

| Наименование профессий и должностей | Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты | Срок носки в месяцах |
|---|---|---|
| Врачи и средний медицинский персонал в операционных, перевязочных и гипсовальных комнатах | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | При работе кварцевых ламп дополнительно: | |
| | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно: | |
| | Галоши диэлектрические | Дежурные |
| | При работе кварцевых ламп дополнительно: | |
| | Очки защитные | До износа |
| Врачи, средний | Фартук непромокаемый | Дежурный |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических отделений | Перчатки резиновые | Дежурные |
| 3. | Врачи и средний медицинский персонал, занятые на работе с трупами и трупным материалом | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Галоши резиновые | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | Дежурный |
| | | Нарукавники клеенчатые | Дежурный |
| | | Очки защитные | До износа |
| 4. | Врачи, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах | Фартук и юбка из просвинцованной резины | Дежурные |
| | | Перчатки из просвинцованной резины | Дежурные |
| | | Перчатки хлопчатобумажные | Дежурные |
| | | Очки для адаптации | До износа |
| | | При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: | |
| | | При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: | Дежурные |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| 5 | Врачи, средний и младший медицинский персонал, инженерно-технические работники,работающие с закрытыми радиоактивными источниками | Халат хлопчатобумажный | Дежурные |
| | | Перчатки резиновые | Дежурный |
| | | Шапочка хлопчатобумажная | Дежурный |
| | | При работе с бета-излучателями дополнительно: | |
| | | Очки из органического стекла | Дежурный |
| 6 | Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий | Халат хлопчатобумажный | Дежурный |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Нарукавники непромокаемые | Дежурные |
| | | Очки защитные | Дежурные |
| | | На мойке посуды дополнительно: | |
| | | Галоши резиновые | Дежурные |
| | | При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно: | |
| | | Противогаз | Дежурный |
| 7. | Врачи и средний медицинский персонал светоэлектролечебных кабинетов | Перчатки диэлектрические | Дежурные |
| | | Очки защитные | Дежурные |
| 8. | Младший медицинский персонал, занятый на | Комбинезон хлопчатобумажный - 2 шт. | 24 |
| | | Фартук непромокаемый | Дежурный |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | работе с трупами и трупным материалом | Галоши резиновые | Дежурные |
| | | Нарукавники клеенчатые | Дежурные |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| 9. | Лифтер, занятый в стационарах | Халат хлопчатобумажный - 2 шт. | 24 |
| | | Колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная - 2 шт. | 24 |
| 10. | Механик, слесарь-ремонтник, рабочий | Комбинезон хлопчатобумажный | 12 |
| | | Сапоги резиновые | Дежурные |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Рукавицы комбинированные | 2 |
| | | Противогаз | Дежурный |
| | | | |
| | | Костюм противоэнцефалитный вместо костюма или платья хлопчатобумажного | Дежурный |
| 11 | Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий | Халат хлопчатобумажный | Дежурный |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурный |
| | | Нарукавники непромокаемые | Дежурные |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | На мойке посуды дополнительно: | |
| | | Галоши резиновые | Дежурные |
| | | При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно: | |
| | | Противогаз | Дежурный |
| | 4. Медицинские научно-исследовательские учреждения | | |
| 12. | Научные сотрудники, лаборанты и инженерно-технические работники, занятые на работе в рентгеновских кабинетах | Фартук и юбка из просвинцованной резины | Дежурные |
| | | Перчатки из просвинцованной резины | Дежурные |
| | | Перчатки хлопчатобумажные | Дежурные |
| | | Очки для адаптации | До износа |
| | | При проявлении рентгеновский пленок дополнительно: | |
| | | Фартук непромокаемый | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| 13. | Научные сотрудники, лаборанты, инженерно - технические работники и специалисты, работающие с закрытыми радиоактивными источниками | Халат хлопчатобумажный | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Шапочка хлопчатобумажная | Дежурная |
| | | При работе с бета-излучателями дополнительно: | |
| | | Очки из органического стекла | Дежурные |
| 14. | Научные сотрудники, | Халат хлопчатобумажный | Дежурный |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | лаборанты, инженерно-технические работники лабораторий | Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурный |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Нарукавники непромокаемые | Дежурные |
| | | Очки защитные | До износа |
| | | На мойке посуды дополнительно: | |
| | | Галоши резиновые | Дежурные |
| 15. | Бактериолог; биолог, биохимик; инженер; контролер; лаборант; начальник лаборатории; | Халат хлопчатобумажный - 2 шт. | 24 |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Косынка или колпак хлопчатобумажный - 2 шт. | 24 |
| 16. | Виварщик, занятый в питомнике и виварии непосредственно обслуживанием лабораторных животных и работой с ними | Халат хлопчатобумажный - 2 шт. | 24 |
| | | Фартук клеенчатый | Дежурный |
| | | Сапоги резиновые | 12 |
| | | Перчатки резиновые | Дежурные |
| | | Нарукавники клеенчатые - 2 пары | Дежурные |
| | | Рукавицы комбинированные | 1 |
| | | Колпак хлопчатобумажный или | |
| | | Косынка хлопчатобумажная - 2 шт. | 24 |

# Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам административно-хозяйственной службы и прочего персонала

Приказ Минтруда России от 9.12.2014г №997н и приказ Минздравсоцразвития №477 от 16.07.2007

| | Наименование профессий и должностей | Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты | Срок носки в месяцах |
|---|---|---|---|
| 1. | Слесарь-сантехник | Костюм на утепляющей прокладке | 1 на 1.5 года |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара на 3 года |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| | | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| 2. | Столяр | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| 3. | Маляр | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| 4. | Оператор ОГС | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| | | Ботинки | 1 на 3 года |
| 5 | Водитель | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| 6 | Уборщик помещения | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 7. | Уборщик территории | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| 8. | Электромонтер | Костюм на утепляющей прокладке | 1 на 1.5 года |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара на 3 года |
| | | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| 9. | Электромонтажник | Костюм на утепляющей прокладке | 1 на 1.5 года |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара на 3 года |
| | | Перчатки хлопчатобумажные | 6 пар |
| | | Перчатки комбинированные | 6 пар на год |
| 10. | Работник пищеблока | Халат хлопчатобумажный | 2 в год |
| 11. | Санитарка-буфетчица | Халат хлопчатобумажный | 2 в год |

Приложение № 3
к коллективному договору

Мнение учтено»

Председатель профкома
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России

_____ Г.П.Горохова
«26» июня 2017г.

«Утверждаю»

Директор
ФГБУ «ЦИТО им.Н.Н.Приорова»
Минздрава России
Академик РАН

_____ С.П.Миронов
«16» июня 2017г.

# Нормы
## бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

| п/п | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | **I. Защитные средства** | | |
| 1 | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | Работы с бактериально опасными средами; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве | 100 мл |
| | | | |
| | **II. Очищающие средства** | | |
| 1 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br><br><br><br><br><br><br>для мытья тела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | <br><br><br>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br>300 г (мыло |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| **III. Регенерирующие, восстанавливающие средства** | | | |
| 10 | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работа с дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); | 100 мл |

Приложение № 4
к коллективному договору

«Мнение учтено»

Председатель профкома
ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова»
Минздрава России

_____ Г.П.Горохова
«26» июня 2017 г.

«Утверждаю»

Директор
ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова»
Минздрава России
Академик РАН

_____ С.П.Миронов
«26» июня 2017 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ
## об оплате труда работников ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н.Приорова» Минздрава России (далее – Институт) разработано в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), 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» и иных нормативно-правовых актов.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера[1] (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера[2] (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

---

[1] 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»

[2] 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»

- условия оплаты труда руководителя,.

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, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная 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 (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп[3]. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже соответствующих руководителей.

2.2. К окладу (должностному окладу) по ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент.

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, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ, приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, устанавливается всем работникам Института в размере – 0,5.

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 работнику персонального повышающего коэффициента к окладу, а также о его размере, принимается Директором (или

---

[3] Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; 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»; 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»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 №305н «Об установлении ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок».

иным уполномоченным лицом) в отношении конкретного работника и оформляется приказом.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности составляет – 5,0.

Персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат, начисляемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента могут пересматриваться по решению Директора (или иного уполномоченного лица).

2.6. В виде исключения отдельные должности работников, имеющие важное социальное значение для учреждения, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей.

2.7. К окладам соответствующим ПКГ работникам сферы научных исследований и разработок, занимающим должности, ученые степени, по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, кроме перечисленных в пунктах 2.2. – 2.5. настоящего Положения, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения) устанавливаются надбавки за ученую степень.

Размеры выплат за ученую степень:

-доктор наук - в размере 7000 рублей;

-кандидат наук - в размере 3000 рублей.

2.8. Условия оплаты труда, устанавливающие размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам работников, так и в абсолютных цифрах.

3.2. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** Данный вид выплат устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, с указанием размера компенсационных выплат утверждается отдельным локальным актом Института.

Работникам других подразделений, не предусмотренных вышеуказанным Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в подразделениях, указанных в Перечне, начисление компенсационных выплат производится за фактически отработанное время в особых условиях.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. **Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы** устанавливаются работникам, выполняющим в пределах рабочего времени по основной должности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

3.4. **Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** устанавливаются работникам, исполняющим обязанности по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями.

Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с нормами трудового законодательства, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также наличия у работника квалификационной категории и (или) ученой степени, и утверждается приказом директора (или иного уполномоченного лица).

3.5. **Выплаты за работу в ночное время** производятся работникам, которые привлекались к работе в ночное время, в порядке и размерах, приведенных в приложении № 3 к настоящему Положению. Часовая ставка исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

3.6. **Выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни** устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства.

3.7. **Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,** устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.[4]

Перечень сотрудников и конкретный размер ежемесячной процентной надбавки устанавливается приказом Института. При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым сотрудники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

## 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников Института к эффективному и качественному труду, а также поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за эффективность, высокие результаты и качество выполняемых работ
- за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения;
- персональные выплаты;
- премии и иные стимулирующие выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), разовые премии.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться при условии наличия у Института финансовых возможностей.

**4.1.1. Выплаты за эффективность, высокие результаты и качество выполняемых работ** устанавливаются с целью стимулирования работников к высокопроизводительному и высокоэффективному труду, для достижения более высоких показателей результатов труда и поставленных перед Институтом задач по предоставлению высококвалифицированной специализированной медицинской помощи, обеспечению условий для лечебно-диагностического, научного и образовательного процесса.

Конкретный размер выплаты за эффективность, высокие результаты и качество выполняемых работ, устанавливается по решению руководителя Института (или иным уполномоченным лицом) с учетом квалификации работника, объема, и качества выполняемых им работ, а также критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных локальными актами Института.

При определении размера выплат также учитываются:

---

[4] Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»

- эффективность, интенсивность и высокие результаты работы;

- сложность выполняемой работы, выполнение важных и ответственных работ.

Надбавка за сложность выполняемой работы, выполнение важных и ответственных работ устанавливается высококвалифицированным работникам, занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Надбавки, предусмотренные п. 4.1.1. могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к окладам (должностным окладам).

Решение об установлении указанных стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Института (или иного уполномоченного лица).

**4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения** устанавливается работникам клинических подразделений Института в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

20% - за непрерывный стаж работы более 3-х лет;

30% - за непрерывный стаж работы более 5-ти лет.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается к окладу (должностному окладу) по основной должности, без учета других выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается к окладу (должностному окладу) и по совмещаемой должности.

При изменении стажа непрерывной работы надбавка устанавливается со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

Порядок исчисления указанного стажа приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

**4.1.3. Иные стимулирующие выплаты.** Условия и размеры выплат стимулирующего характера за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи, не включенной в базовую программу обязательного медицинского страхования и оказание специализированной медицинской (в том числе высокотехнологичной) помощи, включенной в базовую программу ОМС, клинической апробации, определяются нормативными актами Министерства здравоохранения, федерального и территориальных фондов ОМС, а также внутренними нормативными актами Института.

**4.1.4. Персональные выплаты включают следующие:**

- за квалификационную категорию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания.

Условия и размеры указанных выплат приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

**4.1.5. Премиальные выплаты.**

Премиальные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда:

- периодические - по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

- разовые – к юбилейным датам, а также за выполнение особо важных, срочных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью Института, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения, за номинацию на профессиональную премию и иные.

4.1.5.1. Премии и иные стимулирующие выплаты входят в систему оплаты труда Института и могут выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования.

4.1.5.2. Порядок и условия премирования сотрудников Института устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами Института.

4.1.5.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премий) работникам может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу так и в абсолютном значениях. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

**4.1.6. В научных подразделениях Института применяются следующие стимулирующие выплаты:**

- выплаты за эффективность, интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за участие в федеральных программах, целевых программах и фундаментальных исследованиях;

- надбавка за внедрение в практику результатов НИР и НИОКР и т.д.

При установлении стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты и качество труда научных работников учитываются в том числе следующие показатели:

- Выполнение индивидуального плана научной деятельности;
- Создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности Института (публикации в рецензируемых журналах, в изданиях, индексируемых в высокорейтинговых библиографических базах данных, подготовка монографий (глав в монографиях), учебных изданий и т.д.)
- Ведение работ по оформлению патентов на изобретения, полезные модели, компьютерные программы;
- Подготовка и проведение конференций, съездов, конгрессов, форумов, заседаний научных обществ по профилю деятельности Института;
- Научное руководство, рецензирование, экспертиза научных материалов, оппонирование и т.д.
- Участие в общественной работе, принятие участия в разработке и внедрении мероприятий, проектов, программ, направленных на совершенствование деятельности Института;

- Иные показатели качества и высоких результатов труда, свойственные профилю и особенностям деятельности научных работников;
- Отсутствие замечаний (актов, предписаний) от руководства и контролирующих органов по ведению и заполнению утвержденной документации;
- Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

## 5. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера института; главного врача, его заместителей и главной медицинской сестры клиники института

5.1. Условия оплаты труда Директора[5] Института определяются Министерством здравоохранения Российской Федерации и устанавливаются трудовым договором.

Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Института определяются директором Института и устанавливаются трудовым договором, в следующем порядке:

- заместители директора, главный бухгалтер – должностной оклад устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора;
- советникам директора должностной оклад устанавливается от 30 до 35% ниже должностного оклада директора.

5.2. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей и главной медицинской сестры Института определяются директором Института и устанавливаются трудовым договором.

Должностные оклады заместителей главного врача (всех наименований) и главной медицинской сестры Института устанавливаются от 10% до 30% ниже должностного оклада главного врача, в том числе:

- заместителю главного врача по медицинской части и заместителю главного врача на 10% ниже должностного оклада главного врача;
- заместителю главного врача по клинико-экспертной работе - должностной оклад устанавливается на 20% ниже должностного оклада главного врача;
- заместителю главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе и заместителю главного врача по санитарно-эпидемиологическому режиму - должностной оклад устанавливается на 30% ниже должностного оклада главного врача;
- заместителю главного врача по обеспечению лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения - должностной оклад устанавливается на 30% ниже должностного оклада главного врача;

---

[5] Размер должностного оклада Директора Института определяются в соответствии с п. 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, а также приказами Миндзравсоцразвития РФ от 08.04.2008 г. №167н “Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения” и от 13.08.2008 г. № 421н "Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений".

- главной медицинской сестре - должностной оклад устанавливается на 30% ниже должностного оклада главного врача.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителям Директора и главному бухгалтеру Института, главному врачу, его заместителям и главной медицинской сестре клинике Института устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера (их размер, условия и сроки) Директору Института ежегодно устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору, если иное не установлено другими нормативными актами.

5.5. Премирование Директора Института осуществляется с учетом результатов деятельности Института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Минздравом России на эти цели.

Иные выплаты стимулирующего характера Директору Института осуществляются за организацию и развитие платных услуг, в размере до 5% из расчета средств направленных на фонд оплаты труда сотрудникам Института от иной приносящей доход деятельности.

5.6. Заместителям Директора и главному бухгалтеру Института, главному врачу, его заместителям и главной медицинской сестре Института устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за эффективность, интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы, за образцовое выполнение особо важных и срочных работ, разовые премии.

Главному врачу, его заместителям и главной медицинской сестре Института также устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы (выслугу лет). Данная надбавка устанавливается в зависимости от продолжительности работы в Институте.

Выслуга лет исчисляется с момента приема на работу в Институт.

При изменении стажа выслуги лет указанная надбавка устанавливается со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты. Основанием для выплаты надбавки является приказ Директора Института.

5.6.2. Надбавка за эффективность, интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются с целью стимулирования и повышения ответственности за эффективную работу курируемых структурных подразделений.

5.6.3. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения за результаты труда и производятся при наличии экономии финансовых средств, в соответствии с локальными нормативными актами Института:

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В том случае, когда размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих) не определены настоящим Положением, они устанавливаются по решению Директора Института.

6.2. Директору института, согласно действующему законодательству, предоставлено право в пределах установленного фонда оплаты труда самостоятельно определять размер должностных окладов работников с учетом уровня квалификации и требований к профессиональной подготовке, необходимых для профессиональной деятельности, а также сложности и объема выполняемой работы и привлекать средства от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности на оплату труда сотрудников, оптимизировать штатную численность, привести штатное расписание института в соответствие с выделенными объемами бюджетных ассигнований.

## 7. Материальная помощь

В целях социальной защиты работников Института и неработающих пенсионеров Института им может оказываться материальная помощь при наличии у учреждения финансовых возможностей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Директор Института (или другое уполномоченное лицо) на основании письменного заявления работника и соответствующих документов, подтверждающих наличие оснований для ее выплаты.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников

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

| № | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размер минимального должностного оклада | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности | Сумма повышающего коэффициента |
|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | |
| **1** | **ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня** | | | |
| 4 | 4 квалификационный уровень | | | |
| | лаборант-исследователь | 4135,47 | - | |
| **4** | **ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:** | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень: | | | |
| | младший научный сотрудник | 5580,32 | - | |
| | научный сотрудник | 5580,32 | - | |
| | заведующий виварием | 5580,32 | - | |
| | заведующий отделом компьютерных технологий | 5580,32 | - | |
| | заведующий отделом ординатуры и аспирантуры | 5580,32 | - | |
| | заведующий по организационному и документационному обеспечению управления учреждением | 5580,32 | - | |
| 2 | 2 квалификационный уровень: | | | |
| | старший научный сотрудник | 5580,32 | 0,32 | 1785,70 |
| | заведующий организационно- | 5580,32 | 0,32 | 1785,70 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | методическим отделом | | | |
| 3 | 3 квалификационный уровень: | | | |
| | заведующий отделением, лабораторией, входящих в состав отдела | 5580,32 | 0,42 | 2343,73 |
| | руководитель редакционно-издательской группой | 5580,32 | 0,42 | 2343,73 |
| | заведующий отделом экспериментальной травматологии и ортопедии | 5580,32 | 0,42 | 2343,73 |
| | ведущий научный сотрудник | 5580,32 | 0,42 | 2343,73 |
| 4 | 4 квалификационный уровень: | | | |
| | заведующий отделом, отделением, лабораторией | 5580,32 | 0,52 | 2901,77 |
| | ученый секретарь | 5580,32 | 0,52 | 2901,77 |
| | руководитель научно-клинический центра остеопороза | 5580,32 | 0,52 | 2901,77 |
| 5 | 5 квалификационный уровень: | | | |
| | руководители структурных подразделений | 5580,32 | 0,56 | 3124,98 |
| | заведующий клинико-диагностическим отделением | 5580,32 | 0,56 | 3124,98 |
| | заведующий консультативным отделением | 5580,32 | 0,56 | 3124,98 |
| **5** | **ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»** | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень: | | | |
| | младшая медицинская сестра по уходу за больными | 2663,79 | - | |
| | санитар | 2663,79 | - | |
| | сестра-хозяйка | 2663,79 | - | |
| **6** | **ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический** | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **персонал»** | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень: | | | |
| | медицинский регистратор | 2790,16 | - | |
| | медицинский статистик | 2790,16 | - | |
| | инструктор по трудотерапии | 2790,16 | - | |
| | медицинский дезинфектор | 2790,16 | - | |
| 2 | 2 квалификационный уровень: | | | |
| | медицинская сестра диетическая | 2790,16 | 0,22 | 613,84 |
| | рентгенолаборант | 2790,16 | 0,22 | 613,84 |
| | лаборант | 2790,16 | 0,22 | 613,84 |
| | инструктор по лечебной физкультуре | 2790,16 | 0,22 | 613,84 |
| 3 | 3 квалификационный уровень: | | | |
| | медицинская сестра палатная | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра по массажу | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра по физиотерапии | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра приемного отделения | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра перевязочной приемного отделения | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | медицинская сестра перевязочной амбулаторно-поликлинического отделения | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| | фармацевт | 2790,16 | 0,35 | 976,56 |
| 4 | 4 квалификационный уровень: | | | |
| | операционная медицинская сестра | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| | медицинская сестра процедурной | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| | медицинская сестра перевязочной | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| | медицинская сестра-анестезист | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | медицинский лабораторный техник | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| | фельдшер-лаборант | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| | медицинский технолог | 2790,16 | 0,48 | 1339,28 |
| 5 | 5 квалификационный уровень: | | | |
| | старшая операционная медицинская сестра | 2790,16 | 0,62 | 1729,90 |
| | старшая медицинская сестра | 2790,16 | 0,62 | 1729,90 |
| **7** | **ПКГ «Врачи и провизоры»** | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень: | | | |
| | провизор | 4515,70 | - | |
| 2 | 2 квалификационный уровень: | | | |
| | Врачи специалисты: | | | |
| | врач -патологоанатом | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач - иммунолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач - педиатр | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- эдоскопист | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач - рефлексотерапевт | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач мануальной терапии | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач по лечебной физкультуре | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -физиотерапевт | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -травматолог-ортопед | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -диетолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- хирург в приемном отделении | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач клинической лабораторной диагностики | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- бактериолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -трансфузиолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- акушер-гинеколог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- офтальмолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- отоларинголог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -дерматовенеролог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач -дезинфектолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- невролог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- стоматолог-терапевт | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- стоматолог-хирург | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- стоматолог-ортопед | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач-рентгенолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | врач клинический фармаколог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- эпидемиолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач ультразвуковой диагностики | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач функциональной диагностики | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- генетик | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- терапевт | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- эндокринолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач по медицинской реабилитации | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | врач- психотерапевт | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | провизор-аналитик | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| | провизор- технолог | 4515,70 | 0,31 | 1399,87 |
| 3 | 3 квалификационный уровень: | | | |
| | врачи специалисты стационарных подразделений | 4515,70 | | |
| | врач ультразвуковой диагностики | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- эндоскопист | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач по медицинской реабилитации | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- педиатр | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- терапевт | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- уролог | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- эндокринолог | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- хирург | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| | врач- травматолог-ортопед | 4515,70 | 0,41 | 1851,44 |
| 4 | 4 квалификационный уровень: | | | |
| | заместитель заведующей аптекой | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врачи специалисты, оперирующие в отделениях хирургического профиля | 4515,70 | | |
| | врач- травматолог-ортопед | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врач- нейрохирург | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врач- анестезиолог-реаниматолог | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врач- хирург | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врач- эндоскопист | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | врач- патологоанатом | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| | врач -онколог | 4515,70 | 0,52 | 2348,16 |
| **8** | **ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор)** | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень: | | | |
| | заведующий приемным отделением врач-травматолог-ортопед | 7356,18 | - | |
| | заведующий отделением врач-специалист | 7356,18 | - | |
| | заведующий архивно-статистической группой - врач-методист | 7356,18 | - | |
| | заведующий аптекой - провизор | 7356,18 | - | |
| | заведующий отделением заготовки и переливания крови -врач-трансфузиолог | 7356,18 | - | |
| | заведующий кабинетом – врач ультразвуковой диагностики | 5884,94 | | |
| 2 | 2 квалификационный уровень: | | | |
| | главный врач | 48000,00 | - | |
| | заместитель главного врача по медицинской части | 43200,00 | - | |
| | заместитель главного врача | 43200,00 | - | |
| | заместитель главного врача по клинико-экспертной работе | 38400,00 | - | |
| | **ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **9** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | инструктор –методист по лечебной физкультуре | 5707,8 | - | |
| | **ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** | | | |
| **10** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | агент по снабжению | 2644,78 | - | |
| | архивариус | 2644,78 | - | |
| | кассир | 2644,78 | - | |
| | делопроизводитель | 2644,78 | - | |
| | дежурный бюро пропусков | 2644,78 | | |
| | **ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":** | | | |
| **11** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | референт | 3069,73 | - | |
| | секретарь | 3069,73 | - | |
| | лаборант | 3069,73 | - | |
| | повар | 3069,73 | - | |
| | 2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория: | | | |
| 2 | главный библиограф | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | заведующий складом | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | заведующий центральным складом | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | заведующий бельевым складом | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | заведующий хозяйством | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | заведующий бюро | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | пропусков | | | |
| | заведующий информационно-справочным бюро | 3069,73 | 0,11 | 337,67 |
| | 3 квалификационный уровень. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория: | | | |
| 3 | заведующий библиотекой | 3069,73 | 0,22 | 675,34 |
| | заведующий производством (шеф-повар) | 3069,73 | 0,22 | 675,34 |
| | начальник хозяйственного отдела | 3069,73 | 0,22 | 675,34 |
| | 4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": | | | |
| 4 | ведущий инженер отделения анестезиологии и реанимации | 3069,73 | 0,28 | 859,52 |
| | заведующий виварием; механик | 3069,73 | 0,28 | 859,52 |
| | 5 квалификационный уровень: | | | |
| 5 | начальник гаража | 3069,73 | 0,36 | 1105,1 |
| | **ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":** | | | |
| **12** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | инженер | 5453,95 | - | |
| | инженер-метролог | 5453,95 | - | |
| | корректор | 5453,95 | - | |
| | специалист по охране труда | 5453,95 | - | |
| | инженер- программист | 5453,95 | - | |
| | специалист по кадровой работе | 5453,95 | - | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | специалист по мобилизационной работе | 5453,95 | - | |
| | документовед | 5453,95 | - | |
| | специалист по закупкам | 5453,95 | - | |
| | инженер-энергетик | 5453,95 | - | |
| | инженер-механик | 5453,95 | - | |
| | инженер по пожарной безопасности | 5453,95 | - | |
| | инженер -технолог | 5453,95 | - | |
| | инженер-испытатель | 5453,95 | | |
| | инженер по делам ГО и ЧС | 5453,95 | - | |
| | эксперт-физик | 5453,95 | - | |
| | переводчик | 5453,95 | - | |
| | редактор | 5453,95 | - | |
| | юрисконсульт | 5453,95 | - | |
| | бухгалтер | 5453,95 | - | |
| | 2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория: | | | |
| 2 | программист 2-ой категории | 5453,95 | 0,08 | 436,32 |
| | бухгалтер 2-ой категории | 5453,95 | 0,08 | 436,32 |
| | экономист 2-ой категории | 5453,95 | 0,08 | 436,32 |
| | 3 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория: | | | |
| 3 | инженер 1-ой категории | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |
| | инженер 1-ой категории (по режиму секретности)-заместитель начальника отдела | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |
| | инженер программист 1-ой категории | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |
| | инженер конструктор 1-ой категории | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | бухгалтер 1-ой категории | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |
| | экономист 1 категории | 5453,95 | 0,17 | 927,17 |
| | 4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий":: | | | |
| 4 | ведущий инженер | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий инженер программист | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий инженер - технолог | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий специалист по закупкам | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий инженер | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий бухгалтер | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий экономист | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий инженер | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий специалист | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий специалист по кадрам | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий программист | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий библиограф | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий документовед | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | ведущий инженер-испытатель | 5453,95 | 0,25 | 1363,49 |
| | | | | |
| | 5 квалификационный уровень: | | | |
| 5 | заместитель главного бухгалтера | 5453,95 | 0,35 | 1908,88 |
| | заместитель начальника планово-экономического отдела | 5453,95 | 0,35 | 1908,88 |
| | заместитель руководителя контрактной службы | 5453,95 | 0,35 | 1908,88 |
| | заместитель заведующего архивно-статистической группой | 6620,34 | - | - |
| | руководитель коммерческой группы | 6620,34 | - | |
| | заместитель начальника | 5541,18 | - | - |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | транспортного отдела | | | |
| | **ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":** | | | |
| **13** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | начальник административно-хозяйственной службы | 7915,33 | - | |
| | начальник службы эксплуатации зданий, сооружений и инженерных коммуникаций | 7915,33 | - | |
| | начальник инженерно-технического отдела | 7915,33 | - | |
| | начальник отдела медицинского оборудования и информационных технологий | 7915,33 | - | |
| | начальник отдела материально-технического обеспечения | 7915,33 | - | |
| | начальник транспортного отдела | 7915,33 | - | |
| | начальник отдела кадров | 7915,33 | - | |
| | начальник планово-экономического отдела | 7915,33 | - | |
| | начальник отдела компьютерных технологий | 7915,33 | - | |
| | начальник спецотдела | 7915,33 | - | |
| | руководитель контрактной службы | 7915,33 | - | |
| | 2 квалификационный уровень: | | | |
| 2 | главный механик | 7915,33 | 0,05 | 395,77 |
| | главный энергетик | 7915,33 | 0,05 | 395,77 |
| | 4 квалификационный уровень: | | | |
| 4 | главный инженер | 10400,19 | - | |
| | заместитель главного инженера | 9360,17 | - | |
| | **ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":** | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **14** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | уборщик помещений | 2460,26 | - | |
| | оператор копировально-множительных машин | 2460,26 | - | |
| | кухонный рабочий | 2460,26 | - | |
| | подсобный рабочий | 2460,26 | - | |
| | лифтер | 2460,26 | - | |
| | уборщик служебных помещений | 2460,26 | - | |
| | уборщик территории | 2460,26 | - | |
| | швея | 2460,26 | - | |
| | парикмахер | 2460,26 | - | |
| | рабочий по уходу за животными | 2460,26 | - | |
| | грузчик | 2460,26 | - | |
| | дворник | 2460,26 | - | |
| | курьер | 2460,26 | - | |
| | кладовщик | 2460,26 | - | |
| | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2460,26 | - | |
| | **"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":** | | | |
| **15.** | 1 квалификационный уровень: | | | |
| 1 | повар | 3171,50 | - | |
| | диспетчер | 3171,50 | - | |
| | столяр | 3171,50 | - | |
| | маляр | 3171,50 | - | |
| | продавец-кассир | 3171,50 | - | |
| | экспедитор | 3171,50 | - | |
| | водитель | 3171,50 | - | |
| | водитель-экспедитор | 3171,50 | - | |
| | 2 квалификационный уровень: | | | |
| 2 | оператор котельной | 3171,50 | 0,08 | 253,72 |
| | оператор газораспределительной станции | 3171,50 | 0,08 | 253,72 |
| | электромонтер | 3171,50 | 0,08 | 253,72 |
| | слесарь-сантехник | 3171,50 | 0,08 | 253,72 |
| | слесарь по ремонту | 3171,50 | 0,08 | 253,72 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 3 квалификационный уровень: | | | |
| 3 | электромонтажник | 3171,50 | 0,12 | 380,58 |
| | 4 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | | | |
| 4 | слесарь по ремонту электрооборудования | 3171,50 | 0,16 | 507,44 |
| | слесарь-сантехник | 3171,50 | 0,16 | 507,44 |
| | столяр | 3171,50 | 0,16 | 507,44 |

## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

| **N п/п** | **Наименование должностей** | **Минимальный размер оклада, рубли** | **Повышающий коэффициент** | **Должностной оклад, рубли** |
|---|---|---|---|---|
| Первый квалификационный уровень | | 6 342 | | |
| 1 | Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу | | | 0 |
| 2 | Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень кандидата наук | | 1,6 | 10 147 |
| 3 | Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень доктора наук | | 2,4 | 15 221 |
| 4 | Ассистент без предъявления требований к стажу, выполняющий | | 1,44 | 9 132 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | лечебную работу | | | |
| 5 | Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу | | 2,08 | 13 191 |
| 6 | Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу | | 2,91 | 18 455 |
| Второй квалификационный уровень | | 6 342 | | |
| 7 | Старший преподаватель с высшим образованием | | 1,25 | 7 928 |
| 8 | Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук | | 1,85 | 11 733 |
| 9 | Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук | | 2,65 | 16 806 |
| Третий квалификационный уровень | | 6 342 | | |
| 10 | Доцент | | 1,75 | 11 099 |
| 11 | Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук | | 2,35 | 14 904 |
| 12 | Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 2,45 | 15 538 |
| 13 | Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 2,55 | 16 172 |
| 14 | Доцент, имеющий ученую степень доктора наук | | 3,15 | 19 977 |
| 15 | Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 3,25 | 20 612 |
| 16 | Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 3,35 | 21 246 |
| 17 | Доцент, выполняющий лечебную работу | | 2,05 | 13 001 |
| 18 | Доцент, выполняющий | | 2,15 | 13 635 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | лечебную работу и имеющий ученое звание "доцент" | | | |
| 19 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание "профессор" | | 2,25 | 14 270 |
| 20 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук | | 2,67 | 16 933 |
| 21 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 2,77 | 17 567 |
| 22 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 2,87 | 18 202 |
| 23 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук | | 3,49 | 22 134 |
| 24 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 3,59 | 22 768 |
| 25 | Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 3,69 | 23 402 |
| Четвертый квалификационный уровень | | 6 342 | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 26 | Профессор | | 2,51 | 15 918 |
| 27 | Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук | | 3,11 | 19 724 |
| 28 | Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 3,21 | 20 358 |
| 29 | Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 3,31 | 20 992 |
| 30 | Профессор, имеющий ученую степень доктора наук | | 3,91 | 24 797 |
| 31 | Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 4,01 | 25 431 |
| 32 | Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 4,11 | 26 066 |
| 33 | Профессор, выполняющий лечебную работу | | 2,81 | 17 821 |
| 34 | Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук | | 3,43 | 21 753 |
| 35 | Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 3,53 | 22 387 |
| 36 | Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 3,63 | 23 021 |
| 37 | Профессор, выполняющий | | 4,25 | 26 954 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук | | | |
| 38 | Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 4,35 | 27 588 |
| 39 | Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 4,45 | 28 222 |
| Пятый квалификационный уровень | | 6 342 | | |
| 40 | Заведующий кафедрой | | 3,7 | 23 465 |
| 41 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук | | 4,3 | 27 271 |
| 42 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 4,4 | 27 905 |
| 43 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 4,5 | 28 539 |
| 44 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук | | 5,1 | 32 344 |
| 45 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 5,2 | 32 978 |
| 46 | Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 5,3 | 33 613 |
| 47 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную | | 4 | 25 368 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | работу | | | |
| 48 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук | | 4,62 | 29 300 |
| 49 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент" | | 4,72 | 29 934 |
| 50 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор" | | 4,82 | 30 568 |
| 51 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук | | 5,44 | 34 500 |
| 52 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент" | | 5,54 | 35 135 |
| 53 | Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор" | | 5,64 | 35 769 |
| Шестой квалификационный уровень | | 6 342 | | |
| 54 | Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся: | | | |
| | До 500 человек | | 4,37 | 27 715 |
| | До 1000 человек | | 4,8 | 30 442 |
| | До 2000 человек | | 5,6 | 35 515 |
| | До 5000 человек | | 6,4 | 40 589 |
| | Свыше 5000 человек | | 9,02 | 57 205 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников

## Условия и размеры выплат персональных выплат

1. Медицинским и фармацевтическим работникам Института производятся выплаты стимулирующего характера за наличие у них квалификационной категории, ученой степени и (или) почетного звания.

Указанные выплаты устанавливаются к окладам по врачебным и провизорским должностям, должностям среднего медицинского и фармацевтического персонала, отнесенным к соответствующему квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе, в размерах, предусмотренных в таблице:

Таблица

| №№ п/п | Наименование доплат | Размер повышающего коэффициента к окладу |
|---|---|---|
| 1 | За вторую квалификационную категорию | 0,1 |
| 2 | За первую квалификационную категорию | 0,2 |
| 3 | За высшую квалификационную категорию | 0,3 |
| 4 | За ученую степень доктора наук | 0,2 |
| 5 | За ученую степень кандидата наук | 0,1 |
| 6 | За почетное звание | 0,1 |

2. Доплата за квалификационную категорию устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу с целью стимулирования работников к повышению своей профессиональной квалификации. .

3. Доплата за квалификационную категорию устанавливается работнику с даты, присвоения квалификационной категории.

Указанная доплата устанавливается работнику с даты присвоения квалификационной категории на срок не более пяти лет.

Квалификационная категория учитывается:

- врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

- руководителям структурных подразделений врачам и провизорам - когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения;

- главной медицинской сестре и другим руководителям со средним медицинским образованием - квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Стимулирующие выплаты за наличие второй, первой или высшей квалификационной категории могут устанавливаться специалистам с высшим и средним медицинским образованием, с высшим и средним фармацевтическим образованием, а также с высшим профессиональным образованием, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность.

Квалификационные категории присваиваются в соответствии с действующей номенклатурой специальностей, а также при наличии первичной специализации, полученной на основании последипломного образования, соответствующего нормативным правовым актам (интернатура, ординатура, профессиональная переподготовка).

Не позднее 4-х месяцев до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию Министерства здравоохранения Российской Федерации для прохождения переаттестации в установленном порядке.

Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течении пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Оплата квалификационной категории, не подтвержденной после окончания срока её действия, прекращается.

4. Доплата за наличие ученой степени врачам и провизорам, в том числе руководителям структурных подразделений из числа медицинского и фармацевтического персонала устанавливается с даты, вступления в силу решения о присуждении ученой степени кандидата или доктора медицинских, биологических, фармацевтических и химических наук.

5. Доплата за присвоение почетного звания «Заслуженный врач» устанавливается с даты присвоения почетного звания.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников

**Порядок**
**установления и размеры доплат за работу в ночное время**

1. Работникам Института доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Часовая ставка исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов: «по занимаемой должности (профессии рабочего) и «по учреждению», на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

2. Медицинскому персоналу клиники Института, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится, соответственно, в размере 100 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время согласно Перечню.

Перечень
подразделений, профессий (должностей), работа в которых дает право работникам на доплату за работу в ночное время в размере 100 процентов часовой ставки

1.Отделение анестезиологии и реанимации:
- врач анестезиолог-реаниматолог;
- медицинская сестра - анестезист;
- фельдшер-лаборант;
- лаборант.
- младшая медицинская сестра по уходу за больными.

2. Операционный блок:
- операционная медицинская сестра.

3. Хирургические отделения (всех наименований):
- врач травматолог-ортопед;
- медицинская сестра палатная;
- санитарка.

4. Приемное отделение со стационаром одного дня:
- врач травматолог-ортопед;
- медицинская сестра перевязочной;
- санитарка.

5. Отделение лучевой диагностики:
- рентгенолаборант.

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников

**Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения**

**1. В стаж работы засчитывается:**

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;
- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;
- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего

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

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

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

1.1. **При условии**, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

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

1.2. **Без каких либо условий и ограничений:**

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

**2. Стаж работы сохраняется:**

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

**2.1. Не позднее одного месяца:**

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

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.2. Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

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

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

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

**2.2. Не позднее двух месяцев:**

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.2. Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1. - 1.2. Положения.

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

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

**2.3. Не позднее трех месяцев:**

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

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

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

**2.4. Не позднее шести месяцев** со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

**2.5. Не позднее одного года** - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.2. Положения.

**3. Стаж работы сохраняется** независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.2. Положения:

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

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

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

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.-1.2. Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

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

**3.1. Стаж работы сохраняется также в случаях:**

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

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

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

4. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1. - 2.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

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

**Замечания и рекомендации к коллективному договору**
**ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н. Приорова» Минздрава России**
**по вопросам охраны труда**

К коллективному договору ФГБУ «ЦИТО им. Н.Н. Приорова» Минздрава России замечаний и рекомендаций по вопросам охраны труда нет.

Зам. начальника отдела
организации работы базовых центров
в административных округах и анализа
ГБУ МГЦУОТ
тел. 8-495-959-96-38

Д.С. Мокроусов
24.07.2017