

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» (ИНЦХТ)



## Положение об оплате труда работников ИНЦХТ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» разработано на основании Постановления 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», «Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», утвержденного приказом ФАНО России № 38н от 25 ноября 2014 г., «Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», утвержденного приказом ФАНО России № 42н от 16 декабря 2014 г.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера<sup>1</sup> (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера<sup>2</sup> (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

– условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ<sup>3</sup>.

Оклады заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 5–10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

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

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

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

2.4. 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.

---

<sup>3</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 305н от 3 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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 РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

### **3. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

3.1. Научные сотрудники, докторанты, аспиранты, ординаторы могут выполнять работу по совместительству в должностях врачей-специалистов, в том числе осуществлять дежурство по утвержденному графику в клинике в нерабочие праздничные дни, в ночное время. Оплата производится пропорционально отработанному времени согласно условиям оплаты труда врача соответствующего квалификационного уровня. Повышающие коэффициенты сотрудникам к окладу применяются при условии 100% выполнения государственного задания.

### **4. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

4.1. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ медицинским и фармацевтическим работникам, а также работникам, упомянутым в пункте 4.3 настоящего Положения, кроме перечисленных в пунктах 2.2.–2.6. настоящего Положения повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 8 и 9 настоящего Положения), устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, почетные звания.

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

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

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

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

## **5. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

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

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пунктах 2.2–2.6 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 8 и 9 настоящего Положения).

## **6. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

6.1. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пунктах 2.2–2.6 повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 8 и 9 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

Размер повышающего коэффициента к окладу – не более 5.

6.2. Пункт 6.1 распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздрава России.

## **7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ГЛАВНОГО ВРАЧА**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного врача состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Федеральным агентством научных организаций.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главного врача устанавливаются на 10–30 % ниже оклада руководителя.

7.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, главному врачу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.4. Руководителю учреждения могут быть установлены стимулирующие надбавки.

7.5. Стимулирующие надбавки руководителю и премирование руководителя устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, главным распорядителем средств федерального бюджета.

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

7.6. В случае участия руководителя в выполнении научно-исследовательских работ по государственным контрактам или иным гражданско-правовым договорам, а также в выполнении работ за счет средств от приносящей доход деятельности, оплата труда определяется учреждением самостоятельно. Основанием является протокол заседания Ученого совета.

7.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному врачу учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

8.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>4</sup> работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

---

<sup>4</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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».

– надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

8.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Повышающий коэффициент устанавливается на основании списка рабочих мест, подразделений и должностей, который утверждается ежегодно руководителем учреждения по результатам специальной оценки условий труда, в том числе за каждый час работы в условиях, предусмотренных Перечнем.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

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

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

8.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

– районный коэффициент;

– процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республике Бурятия, Республике Хакасия.

Размер районного коэффициента и процентной надбавки и порядок их применения устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

Соглашение о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно от-

существующего работника и установление конкретного размера доплаты оформляется приказом руководителя.

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

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

8.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни по распоряжению работодателя с их письменного согласия в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Доплата производится в размере:

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

– двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работникам, имеющим сменный режим рабочего времени (дежурства медицинских работников, вахтеры) работа в выходные дни оплачивается в обычном размере, так как выходные дни при сменном режиме предоставляются по скользящему графику.

8.4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.5. Оплата за работу сверх месячной нормы производится в одинарном размере за все часы переработки.

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

## **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях<sup>6</sup> и плана мероприятий ФАНО России («дорожная кар-

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

<sup>6</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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».

та») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в учреждениях, подведомственных ФАНО России», разработанного в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р, устанавливается перечень стимулирующих выплат.

Основные показатели эффективности деятельности работников из числа основного персонала:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания и планов научно-исследовательских работ учреждения;
- непосредственное участие в конференциях, форумах, семинарах и других программных мероприятиях;
- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высоко-рейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, наличие ученой степени (звания);
- получение охраноспособных результатов интеллектуальной деятельности
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, участие в учебно-методических конференциях, семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.
- соблюдение норм этического поведения в коллективе и норм медицинской деонтологии

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

#### **9.1.1. В клинических подразделениях учреждения:**

1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:* осуществляются по итогам работы за год, конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя.

Основными условиями для выплаты надбавки являются:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;



- осуществление научной деятельности (наличие публикаций, участие в конференциях, в том числе с докладами, получение патентов и т.п.) для сотрудников, не имеющих внутреннего совместительства в научных подразделениях;
- выполнение работником непредвиденных и срочных работ в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни.

2. *Выплаты за качество выполняемых работ:* осуществляются по итогам работы за год, конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя.

Основными условиями для выплаты надбавки являются:

- высокое качество выполнения отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных, в том числе медицинской документации и отчетных форм, при отсутствии обоснованных претензий к результатам оказания медицинской помощи со стороны пациентов, их родственников, контролирующих и надзорных органов;
- разработка и внедрение в практическую работу новых медицинских технологий;
- за высокое качество выполнения приказов, регламентирующих деятельность, связанную с оборотом наркотических средств и психотропных веществ; соблюдение приказов, регламентирующих выдачу листков нетрудоспособности и проведения экспертизы временной нетрудоспособности пациентов, отсутствие необоснованного удлинения сроков лечения пациента
- за качество (своевременностью диагностических и лечебных мероприятий) оказываемой медицинской помощи
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима
- за отсутствие летальных исходов лечения и (или) переводе пациента в другое отделение в связи с возникшими осложнениями

3. *Премияльные выплаты по итогам работы* выплачиваются по результатам конкретной профессиональной (служебной) деятельности работника за год. Указанное премирование осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений (заведующих отделениями) и старших медицинских сестер.

4. *Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.*

- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения выплачивается ежемесячно в процентах к окладу: в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

Основными условиями премирования по результатам работы за год являются:

- своевременное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей при отсутствии обоснованных претензий со стороны пациентов, их родственников;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- высокие показатели в труде с учетом утвержденного плана;

### 9.1.2. В научных подразделениях

1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* осуществляются один раз в год, конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя.

Основными условиями для выплаты надбавок являются:

- участие в федеральных и целевых программах и фундаментальных исследованиях, проводимых за счет дополнительного финансирования;
- создание внеплановой научной продукции по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения) и в рамках выполняемой фундаментальной и/или прикладной НИР;
- научное руководство аспирантами, докторантами, соискателями; ведение педагогической работы, рецензирование, экспертиза научных материалов, оппонирование диссертационных исследований.

2. *Выплаты за качество выполняемых работ* осуществляются один раз в год, конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя.

Основными условиями для выплаты надбавок являются:

- число публикаций с индексом цитирования более 5 за последние 5 лет;
- участие в совместных международных и национальных исследовательских проектах;
- членство в редколлегиях и редакционных советах рецензируемых журналов;
- выигранные (полученные) конкурсы, премии, гранты, государственные и зарубежные контракты;
- работа в составе ученого совета, диссертационного совета, проблемной комиссии.

3. *Премияльные выплаты по итогам работы.*

Премирование научных сотрудников по результатам календарного года производится единовременно в конце года на основании критериев оценки результатов научно-исследовательской работы, утвержденных Ученым советом ИНЦХТ 26.12.2014 г. (протокол № 7).

### 9.1.3. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* осуществляются один раз в год в соответствии с приказом директора. Основными условиями для выплаты надбавки являются:

- степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей;
- повышение квалификации;
- выполнение работником дополнительных к основной деятельности работ, функций;
- выполнение непредвиденных и срочных работ.

2. *Выплаты за качество выполняемых работ* осуществляются один раз в год в соответствии с приказом директора. Основными условиями для выплаты надбавки являются:

- своевременное и качественное обеспечение условий для лечебного и научного процесса;
- своевременность достижения запланированных результатов;
- своевременность выполнения поручений;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, услуг со стороны других сотрудников, получателей услуг, контролирующих и надзорных органов;
- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

3. *Премияльные выплаты по итогам работы* выплачиваются по результатам конкретной профессиональной (служебной) деятельности работника за год. Указанное премирование осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений.

Основными условиями премирования по результатам работы за год являются:

*Для работников бухгалтерии:*

- своевременное и качественное представление отчетности, отсутствие замечаний по работе со стороны администрации, содействие выполнению плана основных показателей, правильное ведение документации.

*Для работников автотранспорта:*

- безаварийная, бесперебойная и в полном объеме работа транспорта, экономия ГСМ и отсутствие обоснованных жалоб при выполнении заявок со стороны сотрудников.

*Для работников вспомогательного персонала (аптека, снабжение, пищевой блок, хозяйственный персонал):*

- качественное обеспечение основного производственного процесса и выполнение своих должностных обязанностей.

*Для иных служащих (АУП, отдел кадров, научно-организационный отдел, редакционно-издательский отдел, прочие):*

- своевременное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей при отсутствии обоснованных претензий;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- выполнение срочных и особо важных работ;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

*Для административно-управленческого и хозяйственного персонала по штату «Клиника»:*

– надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения выплачивается ежемесячно в процентах к окладу: в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

9.2. Премирование работников за общие результаты труда производится по итогам работы за год.

9.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

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

– заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

– руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

9.5. При премировании учитывается:

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

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

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

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

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

9.7. При премировании учитывается:

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

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

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

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

9.9. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, проявившие профессиональную некомпетентность и/или нарушившие трудовую дисциплину, могут быть лишены премии частично или полностью на основании письменных представлений руководителей соответствующих структурных подразделений.

Условиями для депремирования являются:

- дисциплинарные взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей:
  - невыполнение плановых производственных показателей;
  - за несоблюдение приказов, регламентирующих деятельность, связанную с оборотом наркотических средств и психотропных веществ;
  - за несоблюдение приказов, регламентирующих выдачу листков нетрудоспособности и проведения экспертизы временной нетрудоспособности пациентов;
  - за несвоевременное и надлежащее ведение медицинской документации;
  - за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
  - за необоснованное удлинение сроков лечения пациента, несвоевременное выполнение диагностических и лечебных мероприятий;
  - за неудовлетворительные показатели контроля качества дезинфекции;
  - за невыполнение и несвоевременное выполнение средним и младшим медицинским персоналом врачебных назначений;
  - нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности;
  - нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
  - невыполнение приказов и распоряжений руководства, локальных нормативных актов учреждения;
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, распитие спиртных напитков в рабочее время;
  - опоздание и преждевременный уход с работы без уважительной причины;
  - утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника.
- несоблюдение норм этики и деонтологии.

## **10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

10.1. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются примени-

тельно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по соответствующим видам экономической деятельности или руководителем учреждения самостоятельно.

10.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, подписанного руководителем подразделения с указанием обоснования согласно коллективному договору.

10.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

#### СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер

Главный врач

Председатель Совета трудового коллектива, к.м.н., доцент

Ученый секретарь, к.б.н., доцент

Помощник научного руководителя

**Н.П. Стельмах**

**О.М. Черникова**

**Н.В. Тишков**

**Н.И. Арсентьева**

**Т.В. Оленькина**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников ИНЦХТ**

№№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер окладов	
		Наука	Клиника
<b>1.</b>	<b>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:</b>		
1.1	4 квалификационный уровень: Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	7224	
<b>2.</b>	<b>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:</b>		
2.1.	2 квалификационный уровень: переводчик технической литературы; инженер-исследователь	8241	
<b>4.</b>	<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>		
4.1.	1 квалификационный уровень: Научные сотрудники: младший научный сотрудник, научный сотрудник Руководители структурных подразделений: заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи)	10900	
4.2.	2 квалификационный уровень: Научные сотрудники: старший научный сотрудник Руководители структурных подразделений: заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения *(1)	12600	
4.3.	3 квалификационный уровень: Научные сотрудники: ведущий научный сотрудник Руководители структурных подразделений: заведующий (начальник): научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы)	14700	
4.4.	4 квалификационный уровень: Научные сотрудники: главный научный сотрудник Руководители структурных подразделений: заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь; директор филиала	17100	
4.5.	5 квалификационный уровень Руководители структурных подразделений: начальник (заведующий) обособленного подразделения	19800	

5.	<b>ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:</b> санитарка; санитарка (мойщица); санитарка-буфетчица; санитарка-палатная; санитарка-операционная; санитарка-уборщица; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка		4410
6.	<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:</b>		
6.1.	<b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор-дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; медицинский регистратор архива		4620
6.2.	<b>2 квалификационный уровень</b> лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенлаборант		5636
6.3.	<b>3 квалификационный уровень</b> медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по функциональной диагностики; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинский лабораторный техник; фармацевт		6237
6.4.	<b>4 квалификационный уровень:</b> операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант		6838
6.5.	<b>5 квалификационный уровень:</b> главная медицинская сестра; старший фармацевт; старшая медицинская сестра (операционная медицинская сестра); заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения		7476
7.	<b>ПКГ «Врачи и провизоры»:</b>		
7.1.	<b>1 квалификационный уровень</b> врач-интерн; врач-стажер; провизор-интерн; провизор-стажер		7484
7.2.	<b>2 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты *(2); провизор-технолог; провизор-аналитик; врач-статистик; врач-методист; врач-эпидемиолог; врач-клинический фармаколог		9804
7.3.	<b>3 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений социально-медицинской экспертизы *(3)		10552
7.4.	<b>4 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор		11376



8.	<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:</b>		
8.1.	1 квалификационный уровень заведующий структурным подразделением *(4) (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)		12180
8.2.	2 квалификационный уровень заведующий отделением хирургического профиля стационаров Биолог, медицинский психолог		13154
9.	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:</b>		
9.1.	1 квалификационный уровень: Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивист; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик	4379	3941
9.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4510	4059
10.	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:</b>		
10.1.	1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист	5082	4574
10.2.	2 квалификационный уровень Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5641	5077
10.3.	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	6200	5580
10.4.	4 квалификационный уровень: Заведующий виварием; механик	6504	5854

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		
10.5.	5 квалификационный уровень: Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; заведующий музеем	6912	6221
11.	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</b>		
11.1.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по комплектации оборудования; инженер по метрологии; инженер по научно-технической информации; инженер по защите информации; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); инженер по наладке и испытаниям; инженер по ремонту; инженер теплоэнергетик; инженер по организации эксплуатации ремонту зданий и сооружений; инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; инженер лаборант; инженер по патентной и изобретательской работе; переводчик; психолог; специалист по кадрам; специалист по организации и проведению конкурсов (торгов); экономист; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; экономист по ОМС; библиограф; редактор; научный редактор; технический редактор; дизайнер; оператор цифровой печати	9030	6863
11.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри-должностная категория	9752	7412
11.3.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри-должностная категория	10562	8029
11.4.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11288	8579
11.5.	5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера по клинической работе; заместитель главного бухгалтера по науке; заместитель главного бухгалтера по налоговому и статистическому учету	12191	9265
12.	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:</b>		
12.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела	13104	9828
12.2.	2 квалификационный уровень: Главный *(5) (метролог, механик, энергетик, инженер)	13759	10319
12.3.	3 квалификационный уровень:	14545	10909

	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения		
<b>13.</b>	<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:</b>		
13.1.	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства";</p> <p>гардеробщик; гладильщик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; столяр; подсобный рабочий; рабочий по уходу за животными; рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; грузчик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.</p>		4310 4741
13.2.	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>		5387
<b>14.</b>	<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:</b>		
14.1.	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства";</p> <p>водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудованию; слесарь-сантехник; повар; столяр</p>		6249 6752
14.2.	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p> <p>Слесарь – ремонтник; электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования; старший водитель автомобиля</p>		7183 7398
14.3.	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p>		7615
14.4.	4 квалификационный уровень:		6249

Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике	6752 7183 7398 7615
---	------------------------------

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

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

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

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

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

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

№№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,1
2	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,2
3	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,3
4	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания	0,1