

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНСТИТУТ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ МЕДИЦИНЫ»
на период с 19.06.2026 по 18.06.2029 гг.

От работодателя:

И.О. Директора


О.Н. Эргашев
МП 
«19» июня 2026 г.

От работников:

Председатель ППО


А.В. Полевщиков
МП 
«19» июня 2026 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№№ п/п	Содержание	Стр.
	ОГЛАВЛЕНИЕ	2
1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ	3
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА	8
4.	ОПЛАТА ТРУДА	10
5.	УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	11
6.	ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	14
7.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	16
8.	СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт экспериментальной медицины» (ФГБНУ «ИЭМ»), именуемое далее **«Работодатель»**, в лице исполняющего обязанности директора Эргашева Олега Николаевича, действующего на основании Устава и Приказа Минобрнауки России №10-2/67 п-о от 02.04.2025, с одной стороны, и **работники** Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины» (далее – работники) в лице председателя Первичной профсоюзной организации ФГБНУ «ИЭМ» Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту «ППО ФГБНУ «ИЭМ») Полевщикова Александра Витальевича, действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, далее при совместном упоминании именуемые **«Стороны»**, а по отдельности – **«Сторона»**, заключили настоящий Коллективный Договор о нижеследующем.

Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Институт экспериментальной медицины», принятым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Уставом ФГБНУ «ИЭМ», а также иными нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ФГБНУ «ИЭМ» и установления

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

1.3. При смене руководителей договаривающихся сторон коллективный договор сохраняет юридическую силу. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ФГБНУ «ИЭМ», реорганизации ФГБНУ «ИЭМ».

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение шести месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации ФГБНУ «ИЭМ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.4. Работодатель признаёт Первичную профсоюзную организация Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины» Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации единственным выборным органом, уполномоченным представлять интересы работников в области трудовых и социально-экономических отношений.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ФГБНУ «ИЭМ» независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 19 июня 2026 г. По соглашению Сторон Коллективный Договор по истечении срока действия может быть пролонгирован в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.6. Регистрация коллективного договора производится в порядке и в сроки, предусмотренные ТК РФ.

1.7. Условия Коллективного Договора являются обязательными для обеих сторон договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного

договором срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. При утверждении настоящего Коллективного Договора Стороны определили, что в случае необходимости оперативного внесения изменений в действующий Коллективный Договор такие изменения могут производиться по взаимному соглашению Сторон. Для обсуждения, утверждения и внесения изменений в Коллективный Договор создается специальная комиссия из равного количества представителей работодателя и работников, которая фиксирует решение в соответствующем протоколе, на основании которого оформляется дополнительное соглашение к Коллективному Договору, являющееся его неотъемлемой частью. Дополнительное соглашение подписывается обеими сторонами и доводится до сведения работников путём его размещения на странице ППО ФГБНУ «ИЭМ» на официальном сайте ФГБНУ «ИЭМ».

1.9. Все Приложения к Коллективному Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу. Изменения в приложения вносятся в порядке, определённом в указанных приложениях к Коллективному Договору и п. 1.8 настоящего Коллективного Договора.

1.10. Стороны договорились, что в период действия настоящего Коллективного Договора при условии выполнения работодателем своих обязательств работники не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как приостановление работы, организация забастовок и акций протеста в любом виде.

1.11. Работодатель и работники создают на паритетной основе совместную комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.12. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с условиями и гарантиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Стороны согласились, что Первичная профсоюзная организация ФГБНУ «ИЭМ» Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации 1 раз в год по итогам годового собрания членов Профсоюза обязана размещать промежуточные и итоговые результаты выполнения условий Коллективного Договора на своей странице на официальном сайте ФГБНУ «ИЭМ».

1.14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить вновь принимаемого Работника с настоящим Коллективным договором.

1.15. Настоящий Коллективный договор подписан в 4 (четырёх) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются на основе трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор является соглашением между лицом, поступающим на работу и ФГБНУ «ИЭМ», по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации и должности в соответствии должностными обязанностями, прописанными в должностной инструкции, с подчинением правилам внутреннего распорядка, а ФГБНУ «ИЭМ» обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством.

2.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор) и на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Принимаемые на работу лица знакомятся под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5. Стороны признают, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава Работников ФГБНУ «ИЭМ» относится к исключительной компетенции Работодателя. Работодатель информирует ППО ФГБНУ «ИЭМ» по вопросам изменений в структуре ФГБНУ «ИЭМ».

2.6. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, а также за другие достижения в работе Работник может быть поощрен Работодателем единолично или по согласованию с ППО ФГБНУ «ИЭМ»:

- объявлением благодарности;
- награждением ценным подарком или денежной премией, размер которых устанавливается Ученым Советом ФГБНУ «ИЭМ»;
- награждением Почетной грамотой;
- представлением к награждению орденами, медалями и почетными грамотами органов законодательной и исполнительной власти;
- представлением к присвоению почетных званий «Лучший по профессии», «Заслуженный врач РФ», «Отличник здравоохранения», «Заслуженный деятель науки РФ», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации» и др.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБНУ «ИЭМ» (Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отдельные особенности могут уточняться при заключении трудового договора.

3.2. Выполнение рабочих функций Работника вне ФГБНУ «ИЭМ» (посещение иных учреждений и организаций в целях выполнения своей работы) определяется режимом работы данных учреждений и организаций и обязательно согласовывается со своим непосредственным руководителем (цель поездки, название организации, в которую Работник направляется, времени убытия и ориентировочного времени возвращения).

3.3. Для Работников ФГБНУ «ИЭМ», связанных с осуществлением научной работы, ее организацией и руководством (все научные сотрудники, заведующие лабораториями и отделами) может устанавливаться день работы с источниками научно-технической информации (библиотечный день). Установление библиотечных дней и их график обязательно согласовывается со своим непосредственным руководителем.

3.4. Стороны пришли к соглашению о том, что выходными днями для работников ФГБНУ «ИЭМ» являются суббота и воскресенье.

3.5. Работникам ФГБНУ «ИЭМ» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

3.5.1. для кандидатов наук, связанных с осуществлением научной работы, ее организацией и руководством (все научные сотрудники, заведующие лабораториями и отделами) – продолжительностью 42 календарных дня;

3.5.2. для докторов наук, связанных с осуществлением научной работы, ее организацией и руководством (все научные сотрудники, заведующие

лабораториями и отделами) – продолжительностью 56 календарных дней.

3.5.3. для сотрудников административно-управленческого аппарата, работающих в условиях ненормированного рабочего дня (перечень должностей устанавливается Приложением № 3 к Коллективному Договору) - продолжительностью до 36 календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.6. Графики предоставления ежегодных отпусков утверждаются работодателем с учётом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В целях оперативного решения вопроса об изменении утвержденного графика отпусков отдельных работников изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника без учета мнения Профсоюза.

3.7. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.8. Работодатель может предоставлять Работникам ФГБНУ «ИЭМ» краткосрочные отпуска на основании личных заявлений с сохранением средней заработной платы в случае:

3.8.1. бракосочетания – до 3 рабочих дней;

3.8.2. рождения ребенка – до 2 рабочих дней;

3.8.3. смерти членов семьи – до 3 рабочих дней;

3.8.4. работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, – в день начала школьного учебного года (1 сентября, День знаний).

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Система оплаты труда и порядок оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» определяются и осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством в сфере оплаты труда, Положением об оплате труда работников ФГБНУ «ИЭМ» и иными локальными нормативными актами ФГБНУ «ИЭМ», принимаемыми с учётом мнения ППО ФГБНУ «ИЭМ».

4.2. Работодатель обязуется заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБНУ «ИЭМ» и Положением об оплате труда работников ФГБНУ «ИЭМ» (Приложение № 2). Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме (в рублях) путём перечисления на банковский счёт работника два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца в размере, не менее 40% от размера заработной платы;
- окончательный расчёт заработной платы за текущий месяц – 10 числа следующего месяца.

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

4.3. Размер и структура заработной платы, удержаний из заработной платы отражаются в расчётных листах, выдаваемых бухгалтерией всем работникам ФГБНУ «ИЭМ».

4.4. Положение об оплате труда Работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины», утвержденное Директором ФГБНУ «ИЭМ» в установленном порядке (Приложение № 2), предусматривает:

4.4.1. Систему оплаты труда, доплаты к должностным окладам Работников при выполнении работ во вредных и/или опасных условиях труда;

4.4.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей

основной работы (конкретный размер доплат определяется соглашением Сторон трудового договора);

4.4.3. Доплаты за работу в ночное время, в выходные/праздничные дни и при работе в сменном режиме.

4.4.4. Систему материального поощрения, стимулирующие выплаты (премирования) по результатам труда;

4.4.5. Единовременные выплаты юбилярам, размер которых устанавливается приказом директора ФГБНУ «ИЭМ» на основании решения Ученого Совета ФГБНУ «ИЭМ»;

4.4.6. Компенсационные выплаты в случае задержки зарплаты и других выплат Работнику.

5. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

В случае понижения в рабочих помещениях температуры ниже 14 градусов Цельсия или превышения 28 градусов Цельсия непосредственный руководитель структурного подразделения, при невозможности перевести работника на иное рабочее место с нормальным температурным режимом, вправе по согласованию с Работодателем, уменьшить продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы работников.

5.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Контроль за состоянием условий работы и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда осуществляется работодателем совместно с профсоюзом.

5.4. Работодатель обязан организовать и проводить производственный контроль условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, обеспечить выполнение программы производственного контроля в установленные сроки

5.5. Работодатель за свой счёт обязан обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Руководитель подразделения обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим с целью сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся.

5.7. Работодатель обязан обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5.8. Профсоюз совместно с работодателем организует избрание и работу уполномоченных по охране труда Профсоюза в ФГБНУ «ИЭМ» и в его структурных подразделениях. Работодатель за счет собственных средств организует обучение уполномоченных по охране труда Профсоюза по специальной программе с сохранением среднего заработка.

5.9. Работодатель предоставляет уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

5.10. Работодатель обязан проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

5.11. Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения, а также проводить ежегодную комплексную приёмку помещений.

5.12. Работодатель обеспечивает необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, своевременное расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда.

Работники обязаны:

5.13. соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.14. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.15. проходить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;

5.16. своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

5.17. немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья;

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

6. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.2.2. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также, с учетом иных оснований, предусмотренных действующим трудовым законодательством, в случае сокращения численности Работников;

6.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками информирование в письменной форме Первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

представляет органу службы занятости и Первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

6.3. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 50 и более человек – в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек – в течение 60 календарных дней.

6.4. Работодатель обязуется при увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

6.4.1. Направлять проекты приказов и обоснования по ним в Первичную профсоюзную организацию для получения мотивированного мнения;

6.4.2. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;

6.4.3. Не позднее, чем за 2 месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под роспись;

6.4.4. Предлагать Работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности;

6.4.5. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть более 4 часов в неделю.

6.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

6.5.1. Ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

6.5.2. Приостанавливает найм новых работников;

6.5.3. Вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

6.5.4. Проводит другие мероприятия с целью предотвращения,

уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ФГБНУ «ИЭМ» и/либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

6.8. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды компенсаций и выходных пособий, положенных Работникам.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Признает право Первичной профсоюзной организации ФГБНУ «ИЭМ» Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на заключение от имени Работников настоящего Коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств Работодателя, предусмотренных настоящим Коллективным договором, ознакомление с планами финансово-хозяйственной деятельности ФГБНУ «ИЭМ» и внесение предложений.

7.1.2. Соблюдает права и гарантии ППО ФГБНУ «ИЭМ», ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

7.1.3. Направляет на согласование с ППО ФГБНУ «ИЭМ» проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и обоснования по ним. ППО ФГБНУ «ИЭМ», не позднее 7 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта, согласовывает его или

направляет Работодателю мотивированные предложения по его изменению.

Работодатель, в случае несогласия с предложениями, обязан провести в течение 5 рабочих дней дополнительные консультации с ППО ФГБНУ «ИЭМ» по достижению взаимоприемлемого решения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Включать представителей ППО ФГБНУ «ИЭМ» Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в комиссии по оценке деятельности Работников и ФГБНУ «ИЭМ»;

7.2.2. Не препятствовать осуществлению представителями ППО ФГБНУ «ИЭМ», вышестоящих выборных профсоюзных органов Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений;

7.2.3. Рассматривать представления органов Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования;

7.2.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений Работников;

7.2.5. Принимать локальные нормативные акты ФГБНУ «ИЭМ» в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, по согласованию с ППО ФГБНУ «ИЭМ» Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;

7.2.6. Освобождать от основной работы членов ППО ФГБНУ «ИЭМ», избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза здравоохранения Российской Федерации и Федерации Независимых Профсоюзов России, а также освобождать от работы членов ППО ФГБНУ «ИЭМ», избранных в состав выборных органов Профсоюза

здравоохранения Российской Федерации всех уровней для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы;

7.2.7. Перечислять, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза здравоохранения Российской Федерации членские профсоюзные взносы в размере одного процента от суммы месячного заработка Работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных денежных средств.

7.3. В целях создания условий деятельности ППО ФГБНУ «ИЭМ» Работодатель обеспечивает возможность размещения информации, касающейся деятельности первичной организации профсоюза, в доступном для всех Работников месте.

7.4. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование ППО ФГБНУ «ИЭМ» оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Для своей работы ППО ФГБНУ «ИЭМ» также может использовать принадлежащие Работодателю средства электронной и факсимильной связи и множительную технику.

7.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование ППО ФГБНУ «ИЭМ» помещения и сооружения Института, необходимые для проведения профсоюзных мероприятий.

7.6. Работодатель может отчислять профсоюзному комитету денежные средства на культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных по согласованию сторон.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ФГБНУ «ИЭМ» НА 2025 - 2028 ГГ.

Настоящий коллективный договор имеет приложения, являющиеся его неотъемлемой частью. Перечень приложений прилагается:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
4. Соглашение по охране труда.
5. Приказ о завершении работы комиссии по проведению специальной оценки условий труда в ФГБНУ "ИЭМ" от 05.03.2026 г., включающий Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда не менее 50% рабочего времени смены и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов.

От имени Работодателя:

И.о. директора ФГБНУ «ИЭМ»

(М.П.)



/ Эргашев О.Н./

От имени Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ФГБУ «ИЭМ»



/Полевщиков А.В./

Приложение 1.



**Правила внутреннего трудового распорядка Федерального государственного
 бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины»
 (ФГБНУ «ИЭМ»)**

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом, регламентирующим 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 Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Институт экспериментальной медицины» (далее – ФГБНУ «ИЭМ», Институт).

Настоящие Правила обязательны для всех работников Института. Никакие другие локальные акты Института не должны противоречить настоящим Правилам.

1.2 Для целей настоящих Правил применяются следующие основные понятия:

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

- **дисциплина труда** - обязательное для всех работников Института подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Института;

- **зарботная плата** - денежное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- **коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Институте и заключаемый работниками и Работодателем в лице их представителей;

- **оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем денежных выплат работникам Института за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами Института и трудовыми договорами;

- **Работодатель** - ФГБНУ «ИЭМ», юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником;

- **рабочее время** - время, в течение которого работник Института в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени;

- **рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

- **режим рабочего времени** - распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода; порядок распределения нормы рабочего времени - его начало, конец, перерыв в работе;

- **трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником Института, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику Института работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами Института, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику Института заработную плату, а работник Института обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Устав Института и настоящие Правила;

- **условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника Института.

- **дистанционная (удаленная) работа (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно)** – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

1.3 Положения Правил, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, уставом и коллективным договором Института, недействительны с момента установления и применению не подлежат.

1.4 Регулирование трудовых отношений с работниками Института в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется Трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и иными Федеральными законами;
- Указами Президента Российской Федерации;
- Постановлениями и иными нормативными актами Правительства Российской Федерации;
- Локальными нормативными актами Института, содержащими нормы трудового права, действующими в пределах организации.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем - Правила) вступают в силу с момента их утверждения Директором Института с учетом мнения профсоюзного органа. Правила в настоящей редакции действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

1.6 Вопросы, связанные с применением Правил, решаются Директором Института и иными руководителями в пределах, предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и (или) Правилами - с учетом мнения выборных профсоюзных органов, либо по согласованию с ними.

1.7 Неуклонное и добросовестное выполнение каждым работником своих трудовых обязанностей, выполнение установленных норм труда, бережное отношение к имуществу Института, обеспечение квалифицированного выполнения трудовой функции является обязанностью всех работников.

1.8 Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.9 Настоящие Правила разработаны и утверждены в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников Института.

1.10 Согласно статье 11 ТК РФ настоящие Правила не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

1.11 Выполнение Работниками трудовой функции дистанционно регулируется положениями Главы 49.1 ТК РФ.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

2.1. При приеме на работу в:

- Центр высоких медицинских технологий (далее – ЦВМТ);
- на должности в отношении которых по результатам проведенной оценки условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности установлены вредные условия труда (от 3.1. и выше);

- на должности связанные управлением автотранспортных средств;

Кандидат направляется для прохождения предварительного медицинского осмотра в порядке установленным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

2.2. При приеме на работу на должности, по которым предусмотрено выполнение трудовых обязанностей по организации получения, учета, хранения, выписывания и использования наркотических средств, психотропных веществ, сильнодействующих и ядовитых лекарственных средств, лекарственных средств подлежащих предметно-количественному учету, спирта этилового в ЦВМТ:

2.2.1. кандидаты перед трудоустройством предоставляют в Управление по работе с персоналом справки из психоневрологического диспансера и наркологического диспансера;

2.2.2. ответственный работник оформляет необходимую документацию по допуску к работе с наркотическими средствами, психотропными веществами, сильнодействующими и ядовитыми лекарственными средствами, лекарственными средствами подлежащими предметно-количественному учету, спирта этилового в установленном порядке;

2.2.3. оформлять на работу вновь поступающих работников (врачей, медицинских сестер, провизоров, фармацевтов) на должности, связанные с применением и хранением наркотических средств и психотропных веществ возможно только при наличии заключений из наркологического и психоневрологического диспансеров.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в Управление по работе с персоналом Института:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

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

- заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (п.2.1. настоящего порядка).

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.4. При заключении трудового договора впервые Работодатель предоставляет сведения о трудовой деятельности в электронном виде в Социальный фонд России. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в нормативных правовых актах, локальных правовых актах и должностных инструкциях квалификационным требованиям.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6.1. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.6.2. Испытание при приёме 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, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6.3. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для отдельных категорий, таких как заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера срок испытания может устанавливаться до шести месяцев, если иное не установлено законодательством. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.6.5. При неудовлетворительном результате испытания, Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.6.7. Неудовлетворительный результат испытания может подтверждаться любыми объективными данными, например, актами о несвоевременном и некачественном выполнении поручаемой работы, о нарушениях правил внутреннего трудового распорядка Института, о ненадлежащем выполнении трудовой функции и др.

2.6.8. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

2.6.10. Если в период испытания Работник придёт 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.

2.7. С принимаемыми на работу сотрудниками заключается трудовой договор, составляемый в письменной форме, один экземпляр которого передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.8. В соответствии со статьей 58 ТК РФ с Работниками Института заключаются:

- трудовые договоры на неопределенный срок (бессрочные трудовые договоры);
- трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры)

с отдельными категориями Работников.

2.9. С заместителями директора Института заключаются срочные трудовые договоры.

Должности заместителей директора замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Директор Института имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя директора Института, до достижения им возраста семидесяти лет, но не более срока окончания полномочий директора.

Особенности заключения трудовых договоров по результатам конкурса на замещение должностей научных работников

2.10. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.11. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.12. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но не более пяти лет.

2.13. При объявлении конкурса на должность, занятую работником, у которого истекает срок трудового договора, конкурс объявляется не менее чем за 20 календарных дней до истечения срока трудового договора.

2.14. При избрании работника по конкурсу на замещение вышестоящей должности трудовой договор признается срочным с указанием срока окончания трудовых отношений, но не более 5 лет с момента начала работы по вышестоящей должности.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.15. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа объявляется Работнику под подпись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.16. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором, Работодатель:

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдении настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

2.17. Перевод и перемещение Работника производится по следующим правилам:

2.17.1. Под переводом в настоящих Правилах понимается 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, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2.17.2. Стороны также могут достигнуть соглашения об изменении иных определенных сторонами условий трудового договора.

2.17.3. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- по инициативе Работника;

- по инициативе Работодателя;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.17.4. Перевод по инициативе Работника (на вакантную должность, вакантное место) осуществляется по письменному заявлению Работника и при условии соответствия предъявляемым требованиям; для научных сотрудников осуществляется, как правило, на конкурсной основе в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников подведомственных Минобрнауки.

В случае перевода научного сотрудника на равнозначную вакантную должность (вакантное место), без проведения конкурса, срок трудового договора не меняется.

2.17.5. Временный перевод Работника на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, производится по правилам, определенным ст. 72 Трудового кодекса РФ.

2.17.6. Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение определенных сторонами условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника), производится по правилам, установленным статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.17.7. Перевод Работника, нуждающегося в другой работе в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится по правилам, установленным ст. 73 Трудового кодекса РФ.

2.17.8. Перевод Работника на другую постоянную работу производится в порядке, установленном статьей 72.1 и статьями 81 (часть третья), 83 (часть вторая), 84 (часть вторая), 180, 254 (части первая и четвертая), 332 (часть одиннадцатая) Трудового кодекса РФ.

2.17.9. Перемещение Работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение ФГБНУ «ИЭМ», если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не является переводом и не требует согласия Работника.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- 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;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;
- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией;
- добросовестно подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, формы и методы работы;
- выполнять установленные нормы труда, улучшать качество работы, не допускать упущений в работе, соблюдать трудовую дисциплину;

- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения, не противоречащие трудовому законодательству;
- соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время);
- соблюдать требования к внешнему виду, стилю или форме одежды Работников, установленные локальными нормативными актами;
- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;
- не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;
- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в структурном подразделении и на территории Института;
- бережно относиться к имуществу Института (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Руководству;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 сотрудников, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, 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 (обследования), в случаях, назначения и замещения должностей, по которым это необходимо;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств Работодателя.

3.3. За полученные от Работодателя материальные ценности, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимают все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ним.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Институт работает в режиме пятидневной 40 часовой рабочей недели, за исключением котельной, в которой устанавливается сменный график работы с 8.00 до 8.00 следующего дня и ЦВМТ.

4.2. Устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерыва для отдыха и приема пищи:

- для работников административного управленческого аппарата, дирекции, отделов и служб, управления по работе с персоналом, бухгалтерии кроме работников Транспортного отдела Службы управления эксплуатации, ремонта и производственно-технического обслуживания (далее СУЭР и ПТО):

с 9 часов 30 минут до 18 часов 15 минут (с понедельника по четверг), с 9 часов 30 минут до 17 часов 00 минут (пятница и предпраздничные дни);

обеденный перерыв продолжительностью 30 минут в период с 12 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Конкретное время использования перерыва определяется самим работником.

Для сотрудников научных отделов и лабораторий с полным рабочим днем:

с 9 часов 30 минут до 18 часов 15 минут (с понедельника по четверг), с 9 часов 30 минут до 17 часов 00 минут (пятница и предпраздничные дни);

обеденный перерыв продолжительностью 30 минут в период с 12 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Конкретное время использования перерыва определяется самим работником.

Для работников Транспортного отдела СУЭР и ПТО

с 8 часов 30 минут до 17 часов 15 минут (с понедельника по четверг), с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут (пятница и предпраздничные дни);

обеденный перерыв продолжительностью 30 минут в период с 12 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Конкретное время использования перерыва определяется самим работником.

Для работников Котельной СУЭР и ПТО устанавливается сменный график работы с 8 часов 00 минут до 8 часов 00 минут следующего дня. Организация сменной работы осуществляется в соответствии со ст. 103 ТК РФ. Время для отдыха и приема пищи работникам котельной предоставляется в соответствии с ч. 3 ст. 108 ТК РФ и определяется начальником котельной.

Продолжительность междусменного еженедельного отдыха должна составлять не менее 42 часов.

Рабочее время, режим рабочего времени работников ЦВМТ продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Время начала работы, время окончания работы работников ЦВМТ, предоставление выходных дней регламентируется Приложением № 1 к настоящим Правилам.

Организация работы по составлению графиков сменности, учёта рабочего времени возлагается на главного врача ЦВМТ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, в соответствии со ст. 103 ТК РФ.

4.3. В отношении работников Института, для которых по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал.

4.4. Руководитель каждого структурного подразделения Института организует ведение учета рабочего времени.

4.5. До начала работы каждый Работник обязан отметить у сотрудника, назначенного ответственным за ведение табеля учета рабочего времени, свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в установленном порядке.

4.6. Работа в ночное время допускается в исключительных случаях, кроме работы по сменному графику. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производятся в соответствии со ст. 96, 149, 154, 259, 264 и 268 ТК РФ.

4.7. Для отдельных Работников Работодатель имеет право установить режим гибкого рабочего времени (скользящий график). При этом в трудовом договоре с каждым Работником

определяется время его обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющего календарное время, в течение которого он должен отработать установленную для него норму рабочих часов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

В исключительных случаях, по согласованию с руководителем подразделения, Работнику может быть установлен режим дистанционной работы.

4.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для Работников Института, в соответствии с перечнем должностей, утверждаемых приказом директора Института.

4.9. Работник отстраняется от работы в случае:

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

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выявления в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- отказа Работника от исполнения своих должностных (функциональных) обязанностей;

- требования органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.10. Работодатель предоставляет Работникам следующие виды отпусков:

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск для кандидата наук продолжительностью 42 дня - для работников замещающих должности научных сотрудников и имеющих научную степень кандидат наук;

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск для доктора наук продолжительностью 56 дней - для работников замещающих должности научных сотрудников и имеющих научную степень доктор наук;

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 7 дней;

- дополнительный отпуск за работу во вредных/опасных условиях труда.

- иные виды дополнительных отпусков, предусмотренных ТК РФ, Коллективным Договором, иными нормативными актами.

Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. 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 должен быть предоставлен:

- 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.

4.11. Предоставление отпусков осуществляется по графику отпусков, являющемуся обязательным для Работников и Работодателя, а также на основании письменных заявлений Работников.

4.12. О времени начала ежегодного отпуска Работники извещаются под подпись не позднее чем за 2 недели.

4.13. Перенос отпуска и отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.14. 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 Работодателем.

4.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска за период работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику в безналичной денежной форме 2 раза в месяц путем перечисления ее на банковский счет Работника 10-го и 25-го числа каждого месяца;

5.3. Работодатель выплачивает Работнику, отработавшему за месяц неполную норму рабочего времени и выполнившему обязанности не в полном объеме, заработную плату в размере, пропорционально отработанному времени.

5.4. Работнику могут выплачиваться надбавки, доплаты, премии и компенсационные выплаты согласно действующему у Работодателя Положению об оплате труда и в размере, устанавливаемом соответствующим приказом.

5.5. Порядок оплаты труда конкретизируется в Положении об оплате труда, с которым Работники знакомятся при принятии на работу.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе к Работникам применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- выплата премии;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к ведомственной награде;
- за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Допускается одновременное применение к Работнику нескольких поощрений.

6.2. Поощрения объявляются приказом директора Института и доводятся до сведения сотрудников.

6.3. Порядок применения мер поощрения определен Положением о материальном и моральном поощрении Работников.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

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

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

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

7.4. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к Работникам согласно соответствующим статьям ТК РФ, а именно:

а) неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81);

б) однократное грубое нарушение Работником своих трудовых обязанностей:

- прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п/п. «а» п. 6 ст. 81);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п/п. «б» п. 6 ст. 81);

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных работника (п/п. «в» п. 6 ст. 81);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п/п. «г» п. 6 ст. 81);

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п/п. «д» п. 6 ст. 81);

7.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае не предоставления указанного объяснения по истечении 2 рабочих дней составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 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 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, составляется соответствующий акт.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и(или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

7.10. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

7.11. Привлечение Работника к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о полной материальной ответственности, заключаемыми с установленными законодательством категориями работников, а также ст.ст. 232 - 233, 238 - 250 ТК РФ.

7.12. В случае совершения Работником при выполнении трудовых обязанностей проступков, содержащих признаки административных правонарушений или уголовных преступлений, Работодатель обращается с заявлением в государственные органы (контрольно-надзорные органы, суд) о привлечении Работника к административной или уголовной ответственности.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Работодатель в силу норм ТК РФ несет следующую ответственность:

- а) за невыплату Работнику заработка, не полученного в результате:
 - незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
 - задержки выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;
 - других случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 234 ТК РФ);
- б) за причинение ущерба имуществу Работника в порядке и размерах, предусмотренных ст. 235 ТК РФ;
- в) за задержку выплаты заработной платы в порядке и размерах, предусмотренных ст. 236 ТК РФ.

8.2. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или по решению суда.

8.3. За нарушение законодательства о труде и охране труда Работодатель и несет административную и уголовную ответственность в порядке и размерах, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях и Уголовным кодексом РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, - совместно с профсоюзным органом Института.

9.2. Настоящие Правила размещаются в каждом структурном подразделении на доступном для Работников месте.

9.3. Настоящие Правила являются обязательными для Работников и Работодателя.

9.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.

Приложение №1

к приказу и. о. директора

ФГБНУ «ИЭМ»

от «29» 10 2024 № 44

Утверждаю

Врио директора ФГБНУ «ИЭМ»




Е.В.Агейчик
(подпись)


(печать) 2024

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Институт экспериментальной медицины»
(ФГБНУ «ИЭМ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины» (далее- Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Правительства РФ от 22.07.2008 №554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";
-
- Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»;
- Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке труда»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 27.11.2023) "О минимальном размере оплаты труда";
- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также

предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 №194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 №195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 20.11.2018 № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 №339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2008 №425 н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.08.2008 №463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения»;
- Законом Санкт-Петербурга от 08.05.2018 № 251-51 "Об охране труда в Санкт-Петербурге";
- Уставом ФГБНУ «ИЭМ»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБНУ «ИЭМ»;
- иными нормами действующего законодательства РФ с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей ФГБНУ «ИЭМ».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» за счет всех не запрещенных законодательством РФ источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

2. Термины и определения

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника ФГБНУ «ИЭМ», осуществляющего профессиональную деятельность по должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие работникам ФГБНУ «ИЭМ», занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере, а также иные выплаты, предусматриваемые законодательством РФ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, в соответствии с утверждаемым перечнем выплат стимулирующего характера.

2.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.5. Квалификационный уровень (КУ) - выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

2.6. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) - это группа должностей служащих (и профессий рабочих), сформированная с учетом вида экономической деятельности на основе требований квалификации (уровня профессионального образования, профессиональной подготовки и опыта), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. Минимальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

2.8. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.9. Повышающий коэффициент - множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, вводимый при периодическом пересмотре его размера.

2.10. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе, выполнения определенной трудовой функции.

2.11. Совмещение профессий (должностей) - выполнение работником с его согласия наряду с основной работой обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой, вакантной должности или профессии в течении установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены).

2.12. Совместительство - выполнение работы помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

2.13. Фонд стимулирующих выплат - общая сумма средств ФГБНУ «ИЭМ», направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа преподавательского и профессорско-преподавательского состава, административно-

управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, руководства, научных сотрудников, а также иных видов персонала.

2.14. Фонд оплаты труда (ФОТ) – это совокупность всех расходов ФГБНУ «ИЭМ» на персонал, кроме тех, что связаны непосредственно с рабочими процессами.

2.15. Штатное расписание - организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, содержащий перечень должностей по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, сведения о количестве штатных единиц и размеры базовых окладов по должности.

2.16. Норма труда — это определённые стандарты, которые определяют количество труда, которое должен выполнить работник в определённый период времени.

2.17. Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

2.18. Расчетный листок – письменное уведомление в соответствии с его утвержденной формой, соответствующий ч. 1 ст. 136 ТК РФ, в котором отражаются составные части зарплаты, все начисления, удержания, общую сумму, подлежащую выплате, размер отпускных и иные выплаты, причитающиеся работнику.

3. Порядок и условия оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ»

3.1. Система оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 №822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.12.2008 №738н, от 17.09.2010 №810н;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.12.2014 №103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 №818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.12.2008 №739н и от 17.09.2010 №810н (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со ст. 135 ТК РФ;
- мнения представительного органа работников.

3.2. Общий годовой фонд оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» формируется на календарный год и определяется в общем объеме средств, получаемых из различных источников в текущем году:

- субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств Федерального фонда обязательного медицинского страхования;
- средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования;
- средств Грантов;
- доходов от выполнения научно-исследовательских работ по договорам;
- доходов от оказания платных медицинских услуг;
- доходов от оказания платных образовательных услуг;
- прочей приносящей доход деятельности, не противоречащей законодательству РФ и Уставу ФГБНУ «ИЭМ»

Для расчета и начисления выплат гарантированного, компенсационного и стимулирующего характера работников по направлениям деятельности Фонды оплаты труда формируются отдельно по каждому источнику финансирования.

Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии после выплат гарантированного характера) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

Фонд оплаты труда ФГБНУ «ИЭМ» включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, компенсационным выплатам и стимулирующую часть. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется для всех работников ФГБНУ «ИЭМ» и определяется как разность между общим фондом оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» и суммой фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам.

3.3. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год. Фонд оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» формируется за счет Финансового обеспечения. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПК

3.4. Размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон. Размеры окладов по ПКГ приведены в Приложении №1 к Положению.

3.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ», в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников ФГБНУ «ИЭМ», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

3.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.10. Оклады пересматриваются ФГБНУ «ИЭМ» в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

3.11. В тех случаях, когда должностные оклады, ставки образуются в рублях и копейках, эти должностные оклады, ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

3.12. В случае изменения фонда оплаты труда работников ФГБНУ «ИЭМ» и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов, с каждым работником ФГБНУ «ИЭМ» заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.13. С учетом условий труда работникам ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 4 настоящего Положения.

3.14. Работникам ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п. 5 данного Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4. С учетом условий труда и норм законодательства РФ работникам ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

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

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

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

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с законодательством РФ.

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), 4 процента оклада.

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), 8 процентов оклада.;

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), 12 процентов оклада.;

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), 20 процентов от оклада.

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), 40 процентов от оклада.

4.3. Повышение оплаты труда работникам ФГБНУ «ИЭМ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется ФГБНУ «ИЭМ».

4.4. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается соответствующим допустимым условиям труда (класс 2), то повышенный размер оплаты труда снимается с работника в соответствии с законодательством РФ.

4.5. Компенсационные выплаты работникам ФГБНУ «ИЭМ», имеющих в своей структуре клинические, поликлинические подразделения (клиники), производятся в порядке, установленном для указанных работников сферы здравоохранения.

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

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

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам ФГБНУ «ИЭМ», получающим оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам ФГБНУ «ИЭМ» за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 30% части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления размера оклада на норму рабочих часов в соответствующем текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

4.12. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 №573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной

тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.05.2011 №408н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.12.2023 №870н.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников, либо в твердой сумме. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.15. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

4.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы

4.18. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников ФГБНУ «ИЭМ» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

5.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения в пределах Фонда оплаты труда по источникам финансирования и в зависимости от экономии Фонда оплаты труда, образовавшейся после выплат гарантированного характера.

5.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются ФГБНУ «ИЭМ» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности ФГБНУ «ИЭМ», показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) для работников ФГБНУ «ИЭМ», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ФГБНУ «ИЭМ»;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников ФГБНУ «ИЭМ»:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ФГБНУ «ИЭМ»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ФГБНУ «ИЭМ»;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

5.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера для научных работников учитывается:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

качество выполняемых работ;

итоги работы.

5.10. Для медицинских и фармацевтических работников ФГБНУ «ИЭМ» учитывается:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
участие в федеральных и отраслевых программах;
удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;
качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
применение в практической работе новых медицинских технологий;
присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания и (или) квалификационной категории;
осуществляемое по поручению руководства ФГБНУ «ИЭМ» наставничество и педагогическую деятельность;
оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
другие показатели и условия.

Порядок исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения отражен в Приложении №2 к Положению

5.11. При осуществлении выплат стимулирующего характера, для педагогических работников учитывается:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
участие в экспертной деятельности;
наставничество;
научное руководство;
осуществление образовательной деятельности;
привлечение финансирования;
период адаптации к профессиональной деятельности;
качество выполняемых работ;
итоги работы.

5.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности научной деятельности работников и возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

При этом рекомендуется учитывать:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:
количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности ФГБНУ «ИЭМ»;
количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
количество выпусков научных журналов;
количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;
б) критерии качества результатов научной деятельности:

цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в РФ, за пределами РФ, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

5.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленными в качестве наставников.

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями ФГБНУ «ИЭМ, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

5.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являются:

количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

5.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности ФГБНУ «ИЭМ», в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом ФГБНУ «ИЭМ».

5.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности могут устанавливаться научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным и педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального звания устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20% оклада.

5.17. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, и учитываются следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия РФ (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования РФ, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в РФ";

- наличие ученой степени, ученого звания;

Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица №1).

Таблица №1

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За ученую степень по профилю ФГБНУ «ИЭМ или деятельности работника:	
за ученую степень доктора наук	20%
за ученую степень кандидата наук	10%

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня вынесения Решения Высшей аттестационной комиссии о присвоении ученой степени и предоставления оригинала диплома в ФГБНУ «ИЭМ».

Стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица №2).

Таблица №2

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За почетное звание по профилю ФГБНУ «ИЭМ или деятельности работника:	
Почетный работник науки и высоких технологий Почетный работник сферы образования Почетный работник сферы здравоохранения	10%
Заслуженный деятель науки Заслуженный работник здравоохранения,	20%

Стимулирующая выплата за ученое звание устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работников (таблица №3).

Таблицы №3

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу, ставке)
За ученое звание по профилю ФГБНУ «ИЭМ и деятельности работника:	
"Доцент"	10%
"Профессор"	20%

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня подписания соответствующего Указа Президента РФ, после получения копии указанного документа от вышестоящей организации.

При наличии нескольких оснований стимулирующая выплата за ученое звание устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.18. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

при достижении показателей эффективности деятельности ФГБНУ «ИЭМ».

5.19. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.20. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

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

5.22. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, и наличии дисциплинарных взысканий таких как замечание или выговор руководитель ФГБНУ «ИЭМ» может принять решение о снижении размера выплат стимулирующего характера.

6. Условия оплаты труда директора ФГБНУ «ИЭМ», его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда директора ФГБНУ «ИЭМ» определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

6.2. Размер оклада директора ФГБНУ «ИЭМ» определяется Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ФГБНУ «ИЭМ», и указывается в трудовом договоре директора ФГБНУ «ИЭМ» либо в дополнительном соглашении к нему.

6.3. Оклады заместителей директора, научного руководителя, советника директора, главного бухгалтера, ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются на 10 % ниже оклада директора ФГБНУ «ИЭМ».

6.4. Директору ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору ФГБНУ «ИЭМ» осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы директора ФГБНУ «ИЭМ» с указанием размера такой выплаты.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ФГБНУ «ИЭМ» по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ФГБНУ «ИЭМ» и их руководителей.

6.7. Директору ФГБНУ «ИЭМ» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с гл. 4 Положения в зависимости от условий труда.

6.8. Заместители директора, научный руководитель, советник директора, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии гл. 4 и 5 Положения в зависимости от условий их труда.

6.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, научного руководителя, советника директора ФГБНУ «ИЭМ» и среднемесячной заработной платы работников ФГБНУ «ИЭМ» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 20 ноября 2018 № 64н.

7. Особенности оплаты труда работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени

7.1 Работникам, которым установлен сменный график работ, при невозможности соблюдения ежедневной (еженедельной) продолжительности рабочего времени может быть установлен суммированный учет рабочего времени, в соответствии со статьей 104 ТК РФ. Перечень таких работников указан в Приложении 3 к Положению

7.2 Суммированный учет рабочего времени, а также продолжительность учетного периода устанавливается приказом директора ФГБНУ «ИЭМ»

7.3 Учетный период для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может превышать 3-х месяцев. Учетный период для остальных работников не может превышать 1-го года.

7.4 Руководители структурных подразделений при составлении графиков работ должны обеспечить работнику необходимое количество смен, для отработки нормы рабочего времени учетного периода.

7.5 Оплата труда при суммированном учете осуществляется пропорционально отработанному времени на основании данных табеля.

7.6 Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени осуществляется по истечении учетного периода.

8. Другие вопросы

8.1. Выплата материальной помощи директору ФГБНУ «ИЭМ» производится по решению Министерства науки и высшего образования РФ на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак директора ФГБНУ «ИЭМ» (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у директора ФГБНУ «ИЭМ» (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора ФГБНУ «ИЭМ» (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества директора ФГБНУ «ИЭМ» в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие директора ФГБНУ «ИЭМ» и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь директора ФГБНУ «ИЭМ» свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

8.2. В случае смерти директора ФГБНУ «ИЭМ» материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

8.3. Решение о выплате материальной помощи директору ФГБНУ «ИЭМ» оформляется приказом Министерства науки и высшего образования РФ.

8.4. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора ФГБНУ «ИЭМ», научному руководителю, советнику директора, главному бухгалтеру и работникам принимается руководителем ФГБНУ «ИЭМ» на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.5. Работникам ФГБНУ «ИЭМ» выплачиваются следующие выплаты социального характера в размере 10 000,0 рублей и в пределах экономии фонда оплаты труда:

- в связи с выходом на пенсию
- по достижению возраста 50 лет и юбилейным датам
- в связи с получением государственных наград РФ и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования РФ

8.6. Работникам ФГБНУ «ИЭМ» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

8.7. Выплата заработной платы работнику производится согласно отработанному времени два раза в месяц (25 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда несет ответственность директор ФГБНУ «ИЭМ» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.8. При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня. Выдача заработной платы производится путем перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту работника либо выдается из кассы ФГБНУ «ИЭМ».

8.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работникам выдается письменное уведомление о составных частях заработной платы и размера иных сумм, причитающихся работнику, а также о размерах и основаниях удержаний, в виде расчетного листка по форме, утвержденной Приложением № 4 к настоящему Положению.

Расчетный листок за отработанный месяц выдается в Бухгалтерии лично работнику в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца под подпись в реестре выданных расчетных листков, либо направляет на электронную почту, указанную сотрудником с его согласия.

8.10. Запрещена какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

8.11. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед ФГБНУ «ИЭМ» могут производиться:

- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2 или 4 ч.1. ст.81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

8.12. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при

неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ) или простоя (ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%.

Размер удержания из заработной платы по исполнительным документам исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Заработная плата, не полученная в кассе ФГБНУ «ИЭМ», в течение 3-х рабочих дней депонируется. Депонент можно получить наличными через кассу ФГБНУ «ИЭМ» либо безналичным перечислением на расчетный счет по письменному заявлению работника.

В случае смерти работника депонированную заработную плату может получить близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти работника, или законный наследник при предъявлении соответствующих документов.

8.13. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в ФГБНУ «ИЭМ».

8.14. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

8.15. При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка. Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.

8.16. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для расчета отпускных регламентировано ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Средний заработок рассчитывается по правилам, предусмотренным для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных и рабочих днях. Порядок расчета среднего заработка работника не зависит от режима его работы и производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени

за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

8.17. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Основанием для начисления выплаты пособия является листок нетрудоспособности, своевременно оформленный в установленном федеральным законом порядке.

8.18. Оплата периода повышения квалификации и обучения работника. При направлении работника для повышения квалификации, профессиональной переподготовки с отрывом от работы, рабочие дни периода обучения оплачиваются работнику в том же размере, что и оплата рабочих дней по основному месту работы, но менее размера среднего заработка. Выплаты производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы за расчетный период. Работникам, направленным на обучение, либо поступившим самостоятельно в имеющие госаккредитацию образовательные организации соответствующего уровня, и совмещающим работу с обучением, ФГБНУ «ИЭМ» предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ТК РФ или соглашением сторон (ученическим договором).

8.19. Оплата времени простоя. Время простоя по вине ФГБНУ «ИЭМ» оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Время простоя по независящим причинам от ФГБНУ «ИЭМ» и работника оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ от должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. На время приостановления в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ниже среднего заработка по прежней работе.

8.20. Оплата труда работникам на время прохождения медицинского осмотра. Работники при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности и среднего заработка). На время прохождения медицинского осмотра и/или обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить такие осмотры или освидетельствования сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники, достигшие возраста 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Средний заработок сохраняется за работником в случае предоставления им работодателю справки медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.21. В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

8.22. При повреждении здоровья или случая смерти работника в следствии несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы с связи со смертью работника.

8.23. При использовании работником при согласии Работодателя и в его интересах его имущества, работнику выплачивается компенсация за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8.25. Порядок проведения индексации заработной платы ФГБНУ «ИЭМ» устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти. Индексация заработной платы осуществляется на основании приказа директора ФГБНУ «ИЭМ».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К Положению об оплате
труда работников
ФГБНУ «ИЭМ»

1. Размеры окладов научных работников и руководителей структурных подразделений в соответствии с ПКГ

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1.	1 квалификационный уровень: <i>Научные сотрудники: младший научный сотрудник, научный сотрудник</i>	31 192,00
2.	2 квалификационный уровень: <i>Научные сотрудники: старший научный сотрудник</i>	36 832,00
3.	3 квалификационный уровень: <i>Научные сотрудники: ведущий научный сотрудник Руководители структурных подразделений: заведующий научно-исследовательской лабораторией, входящей в состав научного отдела</i>	42 587,00
4.	4 квалификационный уровень: <i>Научные сотрудники: главный научный сотрудник Руководители структурных подразделений: Заведующий научно-исследовательским отделом, ученый секретарь, заместитель руководителя центра по научной работе</i>	49 838,00
5.	5 квалификационный уровень: <i>Руководитель центра, заведующий центром</i>	53 867,00

2. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) научно-технических работников

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:	
1.	4 квалификационный уровень: Лаборант-исследователь;	24 631,00

3. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	(ПКГ) профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1.	1 квалификационный уровень: Ассистент, преподаватель (без предъявления требований к стажу)	31 192,00
2.	2 квалификационный уровень: Старший преподаватель (без предъявления требований к стажу)	36 832,00
3.	3 квалификационный уровень: Доцент	42 587,00
4.	4 квалификационный уровень: Профессор	49 838,00

4. Размеры окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности педагогических работников

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
1.	4 квалификационный уровень: Логопед	27 624,00

5. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
 общепромышленных должностей служащих

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1.	1 квалификационный уровень: Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь, архивист	22 445,00
	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
2.	1 квалификационный уровень: Лаборант, техник, товаровед, администратор	23 365,00
3.	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйственным складом, заведующий медицинским складом, заместитель начальника хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший": старший лаборант, старший инспектор по кадрам Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория: техник 2 категории, товаровед 2 категории, заведующий регистратурой	23 711,00
4.	3 квалификационный уровень: Начальник хозяйственного отдела, начальник технического отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория: техник 1 категории, товаровед 1 категории	26 243,00
5.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	27 164,00
6.	5 квалификационный уровень: Начальник транспортного отдела, начальник участка, начальник котельной	28 430,00

	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":	
7.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер, документовед, инженер, специалист, специалист по кадрам; специалист по военному учету, экономист, программист, программист-дизайнер, проект-менеджер, электроник, юрисконсульт, переводчик, специалист по маркетингу, инженер по патентной работе, аналитик, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, эколог, инженер-программист, инженер по пожарной безопасности, эксперт, специалист по внешним коммуникациям, специалист по документационному обеспечению, специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	28 891,00
8.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	29 581,00
9.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	29 811,00
10.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	30 387,00
11.	5 квалификационный уровень: Заместитель главного бухгалтера, руководитель группы, заместитель начальника отдела закупок, заместитель начальника юридического отдела, заместитель начальника отдела экономического планирования, заместитель заведующего научно-исторического отдела, главный специалист по документационному обеспечению	32 573,00
	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":	
12.	1 квалификационный уровень: Начальник отдела экономического планирования, начальник отдела по работе со страховыми компаниями, начальник юридического отдела, начальник информационно-технического отдела, начальник отдела трансляционной медицины, начальник службы охраны труда, начальник отдела координации научной деятельности, начальник отдела сопровождения научных проектов, начальник службы обеспечения хозяйственной деятельности, начальник службы безопасности, начальник отдела охраны и режима, начальник отдела внутреннего контроля, заведующий	

	музея, заведующий отделом научно-исторического наследия, начальник службы гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовки	34 875,00
13.	2 квалификационный уровень: Главный (инженер, энергетик, юрисконсульт), заместитель начальника службы управления эксплуатацией, ремонтом и производственно-техническим обслуживанием, заместитель начальника управления по работе с персоналом и организационно-документационным обеспечением	36 372,00
14.	3 квалификационный уровень: Начальник управления по работе с персоналом и организационно-документационным обеспечением, начальник службы управления эксплуатацией, ремонтом и производственно-техническим обслуживанием	38 328,00

6. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
работников культуры и искусства и кинематографии

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
1.	1 квалификационный уровень: Библиотекарь, библиограф, методист	22 329,00
2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутрядолжностная категория: Библиотекарь 2 категории, библиограф 2 категории	22 790,00
3.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутрядолжностная категория: Библиотекарь 1 категории, библиограф 1 категории	23 020,00
4.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий методист	23 711,00
5.	5 квалификационный уровень: Главный библиограф, экскурсовод, художник-декоратор, заместитель заведующего библиотекой	24 171,00
	ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":	
6.	1 квалификационный уровень: Заведующий библиотекой	24 862,00

7. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
 работников печатных средств массовой информации

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня":	
1.	1 квалификационный уровень: Технический редактор	23 595,00
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня":	
2.	2 квалификационный уровень: Редактор	26 933,00
3.	3 квалификационный уровень: Редактор-консультант, системный администратор	28 084,00
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня":	
4.	3 квалификационный уровень: Главный редактор	32 228,00

8. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
работников сельского хозяйства

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня":	
1.	2 квалификационный уровень: Ветеринарный врач 2 категории	25 782,00
2.	3 квалификационный уровень: Ветеринарный врач 1 категории	26 358,00
3.	4 квалификационный уровень: Заведующий ЭБК	26 933,00

9. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
общеотраслевых профессий рабочих

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1.	1 квалификационный уровень: Гардеробщик, грузчик нечистот, дезинфектор, кладовщик, мойщик посуды и ампул, приемщик товаров, рабочий по уходу за животными, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	22 445,00
2.	2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	23 020,00
	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":	
3.	1 квалификационный уровень Водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, слесарь по ЭиРГО 5 разряда, слесарь-сантехник; (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих);	23 596,00
4.	2 квалификационный уровень: Наладчик КИПиА 6 разряда, оператор котельной 6 разряда, плотник 6 разряда, слесарь-сантехник 6 разряда, слесарь-ремонтник 6 разряда, слесарь по РОК 6 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	23 711,00
5.	3 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	24 171,00
6.	4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	24 862,00

10. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
медицинских работников

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
1.	Младшая медицинская сестра, санитарка, сестра-хозяйка	22 451,00
	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
2.	<i>1 квалификационный уровень:</i>	
	Медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; инструктор по лечебной физкультуре	22 796,00
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
3.	Медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	24 696,00
	<i>3 квалификационный уровень</i>	
4.	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт; медицинский лабораторный техник, зубной техник	26 596,00
	<i>4 квалификационный уровень:</i>	
5.	Операционная медицинская сестра; медицинская сестра – анестезист; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	28 496,00
	<i>5 квалификационный уровень:</i>	
6.	Старшая медицинская сестра, старшая операционная медицинская сестра	30 395,00
	ПКГ "Врачи и провизоры":	
	<i>2 квалификационный уровень:</i>	
7.	Врачи-специалисты основных медицинских специальностей; врачи «узких» специальностей, провизор	45 938,00
8.	<i>3 квалификационный уровень:</i>	
	Врачи-специалисты стационарных подразделений	50 774,00
	<i>4 квалификационный уровень:</i>	
9.	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре	55 609,00

	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
10.	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Заведующий структурным подразделением (отделением, лабораторией, аптекой), кроме заведующих отделений хирургического профиля	60 445,00
11.	<i>2 квалификационный уровень:</i>	
	Заведующие отделениями хирургического профиля	65 281,00

11. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (ПКГ)

№	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
	Должности, не включенные в ПКГ	
1.	Главный врач	78 990,00
2.	Заместитель главного врача	71 809,00
3.	Главная медицинская сестра	33 435,00

Порядок исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее соответственно - Порядок)

Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

1. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются в следующих максимальных размерах:

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

- всем работникам «Центра высоких медицинских технологий» ФГБНУ «ИЭМ»

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

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

2.1. 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 обучения в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

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

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

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

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ

России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2. Работникам, без каких-либо условий и ограничений:

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

2.2. Стаж работы сохраняется:

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

2.2.1. 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 пунктах 1.1. - 1.2 Порядка, 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.

2.2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1. - 1.2. Порядка, 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 пунктами Порядка

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.

2.2.3. 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;

- 2.2.4. 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;

- 2.2.5. 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 пунктах 1.1. - 1.2. Порядка

- 2.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных пунктами Порядка;

- 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 пунктах 1.1.-1.2 Порядка, 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.

2.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся 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 вузов, 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.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 2.2.1. - 2.2.5. Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате
труда работников
ФГБНУ «ИЭМ»

Перечень должностей работников, которым установлен сменный график и
суммированный учет рабочего времени

№№ п/п	Должность	Период для суммированного учета
1	Оператор котельной 6 разряда /Котельная/	Квартал
2	Медицинская сестра палатная /Неврологическое отделение/	Квартал
3	Медицинская сестра палатная /Кардиологическое отделение/	Квартал
4	Медицинская сестра палатная /Палата реанимации и интенсивной терапии/	Квартал
5	Врач - анестезиолог - реаниматолог/Палата реанимации и интенсивной терапии/	Квартал

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

К выплате:
Должность:
Оклад
(тариф):

[illegible]

Долг предприятия на
конец

Общий облагаемый доход:



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНСТИТУТ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ МЕДИЦИНЫ»
 (ФГБНУ «ИЭМ»)

П Р И К А З

Санкт-Петербург

№ _____

Об утверждении перечня
 должностей работников
 с ненормированным рабочим днем

В соответствии со статьёй 101 Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить перечень должностей работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт экспериментальной медицины» по которым может быть установлен ненормированный рабочий день:

пп	Должность	Кол-во штатных единиц	Количество дней дополнительного отпуска
1	Первый заместитель директора	1	7
2	Заместитель директора по научной работе	1	7
3	Заместитель директора по науке и трансляционной медицине	1	7

4	Заместитель директора по административной и хозяйственной работе	1	7
5	Заместитель директора по экономическим вопросам и стратегическому планированию	1	7
6	Главный бухгалтер	1	7
7	Начальник отдела документационного обеспечения	1	5
8	Начальник юридического отдела	1	5
9	Начальник управления по работе с персоналом	1	5
10	Начальник отдела экономического планирования	1	5
11	Главный врач Центра высоких медицинских технологий	1	5

2. Начальнику управления по работе с персоналом А.А. Новикову обеспечить заключение с работниками, замещающими должности, перечисленные в п. 1 настоящего приказа, дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении режима рабочего времени.
3. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по экономическим вопросам и стратегическому планированию В.Б. Марахтанова.

И.о. директора

О.Н.Эргашев

Приложение № 4 к Коллективному договору

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации ФГБНУ
«Институт экспериментальной
медицины»

А.В. Полевщиков

М.П. «19» июня 2026 г.



Утверждаю

И.о. директора ФГБНУ
«Институт экспериментальной
медицины»

О.Н. Эргашев

М.П. «19» июня 2026 г.



**Соглашение по охране труда
Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Институт экспериментальной медицины» ФГБНУ «ИЭМ»
на 2026 – 2029 годы**

1. Общие положения

- 1.1. Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Институт экспериментальной медицины» (далее - ФГБНУ «ИЭМ»).
- 1.2. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания Работодателем в лице Директора ФГБНУ «ИЭМ».
- 1.3. Внесение изменений и дополнений в данное Соглашение производится по согласованию с профкомом ФГБНУ «ИЭМ».
- 1.4. Изменения и дополнения в Приложения к данному Соглашению вносятся по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).
- 1.5. Контроль выполнения данного Соглашения осуществляется непосредственно Директором ФГБНУ «ИЭМ» и профсоюзным комитетом ФГБНУ «ИЭМ». При осуществлении контроля администрация предоставляет профкому всю имеющуюся соответствующую информацию.
- 1.6. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на улучшение условий и охраны труда и санитарно-бытового обеспечения работников.
- 1.7. Планы мероприятий по охране труда на текущий год утверждаются приказом по институту на основании Приказа Минсоцразвития от 01 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и снижению уровней профессиональных рисков», для предупреждения несчастных случаев на производстве, профилактике заболеваний и улучшения условий труда работников.

2. Типовой перечень мероприятий по охране труда

- 2.1. Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

	Наименование мероприятия	Срок выполнения
1.	Корректировка Положения об организации работы по охране труда в ФГБНУ «ИЭМ»	По мере необходимости, а также при изменении законодательства РФ в сфере охраны труда
2.	Создание и обучение комиссии по охране труда на паритетных основах с первичной профсоюзной организацией	До 01 июня 2026 г.; далее – по мере необходимости (при изменении состава комиссии)
3.	Корректировка программы и инструкции вводного инструктажа работников по охране труда	По мере необходимости при изменении законодательства РФ в сфере охраны труда, внедрении нового оборудования и технологий, а также по результатам расследования несчастных случаев
4.	Разработка новых (при необходимости) и корректировка действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	Ежегодно (апрель-май), а также внепланово при изменении условий труда или нормативных требований.
5.	Проведение всех видов инструктажей по охране труда	<u>Вводный инструктаж</u> - при приеме на работу, командированными, практикантами. <u>Первичный инструктаж</u> - до начала самостоятельной работы на рабочем месте. <u>Повторный инструктаж</u> - не реже одного раза в 6 месяцев. <u>Внеплановый инструктаж</u> – при наличии оснований (при изменении техпроцессов, замене оборудования, изменении законодательства, перерывах в работе или по требованию надзорных органов). <u>Целевой инструктаж</u> - при наличии оснований (перед выполнением разовых работ (ликвидация аварий, уборка территории, работы по наряду-допуску).
6.	Обучение работников охране труда требованиям охраны труда и проверка знаний	В течение 60 календарных дней со дня принятия на работу, далее – не реже одного раза в 3 года. Внеочередная проверка знаний – в случаях,

		предусмотренных законодательством
7.	Обеспечение структурных подразделений нормативными правовыми актами по охране труда, журналами регистрации всех видов инструктажей по охране труда	Постоянно, по мере необходимости актуализации
8.	Предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	Постоянно, на основании действующих результатов СОУТ
9.	Организация проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)	В сроки, установленные законодательством РФ (не реже одного раза в 5 лет), а также внепланово при наличии оснований
10.	Проведение общих технических осмотров зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно (сентябрь – ноябрь)_
11.	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок в целях обеспечения безопасных условий труда	Ежегодно (май – сентябрь)
12.	Удаление и обезвреживание отходов, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов	Постоянно, в соответствии с установленной периодичностью и договорами со специализированными организациями
13.	Модернизация средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	По результатам СОУТ и по мере необходимости, при наличии денежных средств
14.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Постоянно, в соответствии с установленными нормами выдачи
15.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	Ежегодно (июнь – ноябрь)
16.	Организация периодических медицинских осмотров работников	Ежегодно (май – ноябрь)
17.	Проведение лечебно-профилактических мероприятий на основании результатов медосмотров и СОУТ	В течение 3 месяцев со дня получения заключительного акта медицинского осмотра.
18.	Приобретение и выдача работникам аптек первой медицинской помощи. Дооснащение имеющихся аптек первой медицинской помощи	Май – июнь 2026 года (при наличии денежных средств), а также по мере необходимости.

19.	Проведение санитарно-гигиенических мероприятий с целью улучшения условий труда работников, включая реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений (умывальных, санузлов, помещений для принятия пищи, подсобных помещений)	По результатам СОУТ, ежегодно при наличии денежных средств.
-----	---	---

2.2. Расходы на реализацию мероприятий по охране труда включаются в ежегодную смету расходов Института и план производственно-хозяйственной деятельности Института.

3. ПОРЯДОК выплаты компенсаций, предоставления гарантий и выдача средств индивидуальной защиты сотрудникам ФГБНУ «ИЭМ» в 2026 -2029 годах за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда

3.1. Выплата компенсаций и предоставление гарантий сотрудникам ФГБНУ «ИЭМ» в 2026 - 2029 годах за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда и тяжелую работу осуществляются по результатам оценки условий труда специализированными организациями, проводившими аттестации рабочих мест (АРМ) в 2016, 2018-2019 гг.

3.2. В случае проведения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными требованиями охраны труда и обеспечения на них безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации и гарантии работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

3.3. Все компенсации и гарантии за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда назначаются сотрудникам ФГБНУ «ИЭМ», имеющим медицинский допуск к работе.

3.4. Размеры компенсаций определяются экспертной комиссией, назначенной Директором ФГБНУ «ИЭМ», в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Размер компенсаций устанавливается по решению экспертной комиссии ФГБНУ «ИЭМ» в зависимости от категории вредности.

4. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени.

4.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к вредным условиям труда 3 степени (класс 3.3) – 36 часов в неделю; - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к вредным условиям труда 4 степени (класс 3.4) – 34 часа в неделю; - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к опасным условиям труда (4 класс) – 30 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании п.6.1.

4.3. Сокращенный рабочий день предоставляется работнику в те дни, когда он фактически был занят на соответствующем рабочем месте полную продолжительность сокращенного рабочего времени.

4.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю), может быть увеличена до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации: - первые два часа увеличенного рабочего времени оплачивается в полуторном размере; - последующие часы - в двойном размере.

5. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены: – к вредным условиям труда 2 степени (класс 3.2) – 7 календарных дней; – к вредным условиям труда 3 степени (класс 3.3) – 7 календарных дней; – к вредным условиям труда 4 степени (класс 3.4) – 7 календарных дней; – к опасным условиям труда (4 класс) – 7 календарных дней.

5.2. В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.3. В фактически отработанное время включаются дни, в которых работник был занят не менее половины установленного рабочего времени в условиях, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.4. Организация учета фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда возлагается на руководителя структурного подразделения. Данные ежемесячно передаются в кадровую службу организации.

5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам одновременно с ежегодным отпуском, или его части, составляющей не менее 14 календарных дней.

5.6. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, фактически проработавшим во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 11 месяцев.

5.7. Если работник проработал во вредных и (или) опасных условиях труда менее 11 месяцев, то ему ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально фактически проработанному времени в этих условиях.

5.8. Работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный отпуск, либо его часть, составляющая не менее 14 календарных дней, предоставляется авансом.

5.9. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный оплачиваемый отпуск возникает в различное время, эти отпуска предоставляются одновременно.

5.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск научных работников, имеющих ученую степень, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда суммируются с удлиненным основным отпуском, установленным законодательством РФ.

5.11. В соответствии со статьей 117 ТК РФ и пунктом 5.1.5. Межотраслевого соглашения на основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. При этом минимальные размеры такой компенсации составляют: – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска; – для работников, условия труда которых отнесены к опасным (4 класс), в размере не менее двойной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

6. Компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в форме повышения оплаты труда.

6.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) устанавливается в повышенном размере дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

6.2. Минимальный размер повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4-х % от тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

7. Средства индивидуальной защиты.

7.1. Выдача работникам ФГБНУ «ИЭМ» средств индивидуальной защиты (СИЗ) осуществляется на основе отраслевого норматива и локальных нормативных актов.