

Утвержден на конференции трудового коллектива
03 февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федеральное бюджетное учреждение науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт
эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей
и благополучия человека
2022 – 2024 гг.

Утвержден на конференции трудового коллектива
Федеральное бюджетное учреждение науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт
эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей
и благополучия человека
№ 03 от 03.02.2022 № 316/Н-КР
с рекомендациями
руководителя управления
Стефан Я. М. Карулина

Нижегород, 2022

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
Федерального бюджетного учреждения науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт
эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей
и благополучия человека

город Нижний Новгород

«03» февраля 2022 г.

При подписании коллективного договора института присутствовали:

Работодатель – директор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной
 Роспотребнадзора Н.Н. Зайцева.

Представитель трудового коллектива – председатель профкома первичной
 профсоюзной организации института О.В. Парфенова.

Работодатель в лице директора института Н.Н. Зайцевой и трудовой коллектив в
 лице председатель профкома О.В. Парфенова на основании решения конференции от
 03 февраля 2022 г. подписывают настоящий Коллективный договор.

Коллективный договор вступает в действие с момента подписания сроком на три
 года. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников
 (работников) института, в т.ч. не являющихся членами профсоюза.

За невыполнение и несоблюдение положений Коллективного договора стороны
 несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В течение срока действия Коллективного договора профсоюзы воздерживаются от
 предъявления требований по вопросам, урегулированным данным Коллективным
 договором, при условии соблюдения работодателем его положений.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить
 уточнения и дополнения в текст на основе взаимной договоренности. Ни одна из сторон
 не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке
 изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При отсутствии разногласий сторон действие настоящего Коллективного договора
 может быть пролонгировано на последующий срок с внесением в него согласованных
 изменений и дополнений.

Протокол составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую
 юридическую силу.

Работодатель



МП

Н.Н. Зайцева

Представитель трудового коллектива



МП

О.В. Парфенова

Содержание Коллективного договора

| | | |
|------|---|----|
| I. | Общие положения..... | 4 |
| II. | Обязательства сторон по развитию института..... | 5 |
| 1 | Научно-производственная деятельность | 5 |
| 2 | Оплата труда | 7 |
| 3 | Режим рабочего времени. Отпуска | 12 |
| 4 | Охрана труда | 15 |
| 5 | Социальные гарантии | 17 |
| 6 | Гарантии занятости | 19 |
| 7 | Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности..... | 20 |
| 8 | Разрешение коллективных трудовых споров | 21 |
| 9 | Приносящая доход деятельность..... | 21 |
| III. | Приложения к Коллективному договору..... | 22 |

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными актами.

2. Коллективный договор направлен на обеспечение эффективной и стабильной работы учреждения, защиту социальных и экономических прав и законных интересов работников, на регулирование отношений сторон в области организации, условий оплаты труда, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот на основе достигнутого согласования взаимных интересов сторон.

3. Коллективный договор является правовым актом и его положения обязательны для всех членов трудового коллектива независимо от профсоюзного членства (ст.40 ТК).

4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: директор ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора Н.Н. Зайцева, именуемый далее «работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет института, именуемый далее «профком».

5. Срок действия договора составляет 3 года (2022–2024 гг.). В течение срока действия договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения только при взаимном согласии. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства РФ.

Работодатель и профком обязуются один раз в год осуществлять проверку выполнения Коллективного договора. Представители профсоюза выполняют работу по контролю за выполнением Коллективного договора в рабочее время. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств. Стороны, подписывающие Коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

6. Работодатель, не выполняющий обязательств по Коллективному договору или нарушающий их, несет ответственность на основании ст. 13 п. 7 Федерального Закона от 12.01.1996 г. № 10/ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7. Работодатель и профком обязуются решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ ИНСТИТУТА

1. Научно-производственная деятельность.

В сферу научно-производственной деятельности института входит:

1. Основная деятельность института осуществляется в рамках Государственного задания, устанавливаемого Роспотребнадзором:

1.1. Проведение научно-исследовательских работ по профилю, предусмотренному Уставом института, по утвержденным плановым НИР в сроки, предусмотренные календарным планом работы.

1.2. Оказание медицинских услуг населению в соответствии с научными направлениями института путем консультаций, обследования, лечения больных с различными видами инфекционной патологии в условиях стационара и в амбулаторных условиях на базе клиники инфекционных болезней института.

2. Оказание услуг населению по созданию пробиотических продуктов в соответствии с научными направлениями деятельности института.

3. Совершенствование эпидемиологического надзора и мер профилактики ВИЧ-инфекции в Приволжском федеральном округе (ПФО) согласно Положению о Приволжском окружном центре по профилактике и борьбе со СПИД (ПОЦ СПИД).

4. Выполнение работ в рамках функционирующих на базе института референс-, научно-практических, научно-методических Центров, согласно соответствующим Положениям и приказам.

5. Организация и участие в научных конференциях, съездах, симпозиумах.

6. Проведение проблемных семинаров.

7. Опубликование результатов НИР в открытом информационном пространстве.

8. Оформление заявок на получение патентов на изобретения и других результатов интеллектуальной деятельности.

9. Выполнение диссертационных работ соискателями ученой степени кандидата и доктора наук.

8. Написание и защита кандидатских и докторских диссертаций сотрудниками.

10. Внедрение результатов НИР в практику санэпидслужбы и здравоохранения.

11. Проведение внеплановых поисковых научно-исследовательских работ (сверх государственного задания).

12. Проведение НИР по научным грантам.

13. Проведение исследовательских работ на основе хозяйственных договоров, договоров о творческом сотрудничестве с органами и организациями Роспотребнадзора, учреждениями практического здравоохранения, НИИ, учебными заведениями и др.

14. Осуществление приносящей доход деятельности в направлении основной цели учреждения, определенной Уставом.

15. Организация и проведение дополнительной профессиональной подготовки сотрудников института всех категорий, сотрудников Роспотребнадзора и иных ведомств.

Коллектив ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора обязуется:

1. Своевременно и полно выполнять приказы, задания и распоряжения Роспотребнадзора, руководства института.

2. Выполнять государственные задания, отраслевые научно-исследовательские программы, выданные Роспотребнадзором, в установленные сроки и на высоком научно-методическом уровне. Ответственные исполнители – руководители подразделений, руководители НИР.

3. Обеспечивать высокую результативность выполнения научно-исследовательских работ (в т.ч. диссертационных исследований).

Ответственные исполнители: научные сотрудники, врачи клиники инфекционных болезней, сотрудники Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД.

4. Обеспечивать качественное проведение консультативной, лечебной и диагностической работы с больными по профилю клиники инфекционных болезней.

Ответственные исполнители – главный врач, врачи клиники.

5. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности, режима биологической (санитарно-эпидемиологической) безопасности.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать стабильное финансовое положение учреждения.

2. Совершенствовать работу вспомогательных подразделений и служб обеспечения, отделов: бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономического, кадров, госзакупок и юридического сопровождения деятельности института, инженерного обеспечения и охраны труда и др.

3. Своевременно проводить лицензирование деятельности института и его структурных подразделений на соответствующие Уставу виды деятельности.

4. Проводить повышение квалификации, тематическое усовершенствование сотрудников в соответствии с обязательными требованиями регламентирующими деятельность института нормативных документов за счет средств института в рабочее время с сохранением заработной платы, в соответствии с планами института.

5. Проводить оплату транспортных расходов, связанных со служебными разъездами, на общественном транспорте, кроме такси, при предоставлении соответствующих документов.

6. Своевременно проводить ремонт помещений и оборудования.

7. Улучшать материально-техническую базу института.

8. Обеспечивать своевременный метрологический контроль оборудования, поверку измерительной аппаратуры, контроль эффективности работы боксов биологической безопасности, фильтров тонкой очистки и другой аппаратуры, обеспечивающей биологическую безопасность.

9. Обеспечивать безопасные условия труда и выполнение санитарно-гигиенических требований, предотвращающих производственный травматизм и профзаболевания.

10. Заключать с профкомом соглашение по охране труда и технике безопасности на соответствующий период (Приложение № 9).

11. Осуществлять контроль за соблюдением установленных правил внутреннего распорядка.

12. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора профком обязуется:

1. Содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

2. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

3. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем безопасных условий труда.

2. Оплата труда.

2.1. Работодатель обязуется:

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 «О введении новой системы оплаты труда

работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений», проводить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Приложение № 1).

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.2.1. Минимальные размеры окладов работников установлены Приказом Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений к нему, и последовательными увеличениями окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ (Приложение № 1).

2.2.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера (Приложение № 1, п. 7):

- компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными специальной оценкой рабочих мест на основании ФЗ РФ "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ с учетом всех внесенных изменений (Приложение № 4);

- компенсационная выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплата за совмещение должностей;

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы (совмещение должностей, расширение зоны обслуживания) или, в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» с учетом изменений.

2.2.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты (Приложение 1, пп.2-6):

2.2.3.1. Повышающие коэффициенты к окладу, доплаты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (в соответствии с Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы в учреждениях науки и здравоохранения):
 - при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;
 - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;
 - при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.
- персональный повышающий коэффициент, доплата за интенсивность труда, устанавливаются на период соответствующего календарного года по представлению руководителя подразделения и /или/ по решению руководства.

Размер выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3.2. Стимулирующие выплаты за ученую степень:

- научным работникам, занимающим должности, по которым наличие ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, устанавливаются стимулирующие надбавки:
 - 3000 рублей – за ученую степень «кандидат наук»;
 - 7000 рублей – за ученую степень «доктор наук».

Данные надбавки включаются в базовый оклад работника на основании Приказа Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений».

- медицинским работникам устанавливаются дополнительные стимулирующие надбавки за ученую степень:
 - 3000 рублей – за ученую степень «кандидат наук»;
 - 7000 рублей – за ученую степень «доктор наук».

Данная стимулирующая надбавка к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3.3. Стимулирующие выплаты по показателям оценки эффективности труда (ежемесячные) устанавливаются: научным сотрудуникам и медицинским работникам в соответствии с утвержденными

приказами директора показателями результативности (Приложение 1, Положение об оплате труда, Приложения 1.1., 1.2).

Выплаты производятся ежемесячно из фонда стимулирующих выплат, формируемого за счет поступления целевых бюджетных средств для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указа Президента России от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2.3.4. Стимулирующие выплаты (премии):

- стимулирующие выплаты за результативность по итогам работы за год (премия);
- премия за образцовое качество выполненных работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению директора института с учетом мнения премиальной комиссии в пределах выделенного бюджетного финансирования на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности и утверждается локальным нормативным актом по институту.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу. Максимальным размером премии не ограничиваются.

2.2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за участие в приносящей доход деятельности института, в т.ч. в рамках хозяйственных договоров, грантов, целевых проектов, оказания платных услуг населению, производятся в соответствии с долевым участием работника в осуществлении данной деятельности за счет средств доходов от целевых поступлений (Приложение № 2).

2.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

2.3.1. Должностной оклад директора института определяется трудовым договором с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583, с учетом всех внесенных изменений. Размеры окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются директором на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

2.3.2. С учетом условий труда директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера. (Приложение №1, п. 7):

2.3.3. Заместителям директора устанавливаются надбавки за ученую степень в размере:

- 3000 рублей за ученую степень кандидата наук;
- 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

2.3.4. Премирование директора института производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и

целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели, в порядке, предусмотренном приказом Роспотребнадзора от 10.03.2009 № 282 «Об утверждении условий премирования руководителей федеральных бюджетных учреждений здравоохранения и науки, федеральных казенных учреждений Здравоохранения Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений.

Размеры, порядок и критерии премиальных выплат директору ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

2.3.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты (премии) (Приложение № 1, п. 6)

2.4. Другие условия оплаты труда.

2.4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в следующие сроки: выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) – 25-го числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 10-го числа месяца, следующего за текущим (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день накануне установленной даты выплаты.

Оплата труда работникам за участие в приносящей доход деятельности производится ежемесячно или ежеквартально в дни выдачи заработной платы (расчет).

2.4.2. Выдача заработной платы производится по индивидуальным расчетным листам (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления на банковские карты.

2.4.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда со стороны работодателя, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.¹⁾

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до момента выплаты задержанной суммы.²⁾

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.4.4. Для оплаты дней командировки применяется среднедневная фактическая зарплата за предшествующий расчетный период, равный 12 месяцам, включая все установленные системой оплаты труда выплаты. Оплату дней отъезда, приезда, а также дней нахождения в пути в период

командировки, приходящихся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.4.5. Для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованный отпуск и другие выплаты (кроме пособий за счет средств соц. страхования) считать расчетным периодом 12 месяцев, предшествующих периоду, за который выплачивается средний заработок (ч.6 ст.139 ТК).

2.4.6. Привлекать работников к сверхурочной работе без их согласия только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы, труда в выходные и праздничные дни осуществляется согласно разделу (Приложение №1, Положение об оплате труда, п.7.2.)

2.4.7. Все компенсационные и стимулирующие выплаты вносятся в трудовой договор (эффективный контракт), заключаемый с каждым сотрудником.

1) Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

2) Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

3. Режим рабочего времени. Отпуска.

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3) и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю – устанавливается для работников, занимающих должности, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Приложение № 1 и Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», статья 15 часть 3»):

- научных лабораторий института (кроме лаборатории ГИС-технологий и биоинформатики);
- Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД;
- клиники инфекционных болезней (кроме персонала, работающего по скользящему графику и персонала, не попадающего под условия труда, дающие право на сокращенное рабочее время).

Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю – устанавливается для работников:

- администрации;
- отдела научного планирования и информационно-аналитической работы;

- лаборатории ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиники инфекционных болезней (для персонала, не попадающего под условия труда, дающие право на сокращенное рабочее время):

| Подразделение | Время начала и окончания работы | Перерыв для отдыха и питания (не включается в рабочее время) |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Администрация (отделы) <p><i>Научные подразделения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • отдел научного планирования и информационно-аналитической работы • лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики | <p>8 час. 00 мин. – 16 час. 42 мин. (с понедельника по четверг) 8 час. 00 мин.– 15 час. 42 мин. (пятница)</p> | <p>30 минут 11 час. 30 мин. – 12 час. 00 мин.</p> |
| <p>Научные лаборатории по адресу: г. Н. Новгород, ул. М. Ямская, д. 71</p> | <p>8 час. 30 мин. – 16 час. 24 мин. (с понедельника по четверг) 8 час. 30 мин.– 15 час. 24 мин. (пятница)</p> | <p>30 минут в удобное для работника время</p> |
| <p>Научные лаборатории по адресу: г. Н. Новгород, ул. Родионова, д. 192, корпус 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лаборатория метагеномики и молекулярной индикации патогенов • лаборатория микробиома человека и средств его коррекции | <p>8 час. 30 мин. – 16 час. 24 мин. (с понедельника по четверг) 8 час. 30 мин.– 15 час. 24 мин. (пятница) 9 час. 00 мин. – 16 час. 54 мин. (с понедельника по четверг) 9 час. 00 мин. – 15 час. 54 мин. (пятница)</p> | <p>30 минут в удобное для работника время</p> |
| <p>Клиника инфекционных болезней: категории должностей, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда</p> | <p>8 час. 00 мин. - 15 час. 54 мин с (с понедельника по четверг) 8 час. 00 мин. -14 час. 54 мин. (пятница)</p> | <p>30 минут в удобное для работника время</p> |
| <p>Клиника инфекционных болезней: категории должностей, по которым предусмотрен нормальный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда</p> | <p>8 час. 00 мин. – 16 час. 42 мин. (с понедельника по четверг) 8 час. 00 мин.– 15 час. 42 мин. (пятница)</p> | <p>30 минут 11 час. 30 мин. – 12 час. 00 мин.</p> |
| <p>Клиника инфекционных болезней: категории должностей, по которым предусмотрена работа по скользящему графику, медсестры-</p> | <p>По скользящему графику</p> | <p>30 минут в удобное для работника время</p> |

| | | |
|---|---|---|
| палатные, санитарки-палатные | | |
| Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД (в соответствии со спецоценкой условий труда) | 8 час. 30 мин. – 16 час. 24 мин. (с понедельника по четверг) 8 час. 30 мин.– 15 час. 24 мин. (пятница) | 30 минут в удобное для работника время |

Для оплаты работ по скользящему графику применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный месяц.

При производственной необходимости возможен смещенный график работы сотрудников, разрешенный директором института на основании ходатайства руководителей подразделений, заявлений сотрудников и заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании утвержденного графика отпусков.

3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников института, не имеющих ученой степени, в том числе сотрудников клиники инфекционных болезней и сотрудников Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД, составляет - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Советника директора института - 56 календарных дней как имеющего ученую степень доктора наук, заместителей директора института - доктора наук – 56 календарных дней, кандидата наук – 42 календарных дня.

3.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска научных работников института, имеющих ученую степень: кандидата наук - 42 календарных дня, доктора наук - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 12.09.1994 № 949, ст. 118 ТК РФ).

3.5. Сотрудникам клиники инфекционных болезней и Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД, имеющим ученую степень кандидата наук предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 7 календарных дней, доктора наук – 14 календарных дней.

3.6. В зависимости от условий и характера труда сотрудников к ежегодному основному отпуску предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно утвержденному директором института перечню должностей:

- за работу во вредных условиях труда в соответствии со спецоценкой условий труда (Приложение № 5), (ст. 117 ТК РФ);
- фармацевту клиники инфекционных болезней продолжительностью 14 календарных дней за непосредственное обслуживание инфекционных больных за счет средств от приносящей доход деятельности;
- за ненормированный рабочий день – согласно перечню должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7), (ст. 119 ТК РФ).

3.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска

суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

3.8. На основании письменного заявления работника возможно делить отпуск на части, при этом хотя бы одна из частей не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Графики отпусков утверждаются работодателем, с учетом мнения профкома, не позднее, чем за 2 недели до начала следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.10. По ходатайству Ученого совета института сотрудникам предоставляется свободный график работы (до 3-х месяцев) и творческие оплачиваемые отпуска для написания диссертаций, монографий в соответствии с утвержденным планом.

3.11. На основании письменного заявления сотрудника предоставляются кратковременные отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней по случаю:

- регистрации брака;
- смерти близких родственников;
- в других случаях (ст. 128 ТК РФ).

3.12. Сотрудникам, имеющим детей-школьников младших классов (1-4 класс), предоставляется 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы.

3.13. Продолжительность рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни сокращается на 1 час.

3.14. Работодатель, совместно с профкомом, проводит контроль за соблюдением режима рабочего времени. При необоснованном нарушении режима рабочего времени к нарушителям применяются меры административного характера, а также факты нарушения учитываются при назначении выплат стимулирующего характера.

4. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечить безопасные условия труда и санитарно-гигиенические требования, предотвращающие производственный травматизм и профзаболевания; обеспечить учёт и анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению.

2. Согласно Федеральному закону от 17.07.1999 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" создать комиссию по охране труда совместно с профсоюзным комитетом.

3. Уточнять и обновлять согласованную с профсоюзным комитетом нормативную документацию по охране труда (положения, методические указания, типовые инструкции по охране труда).

4. Проводить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда работников института в соответствии с Федеральным законом от 17.07.1999 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

5. Не допускать к работе:

- вновь поступивших сотрудников – без предварительного вводного инструктажа по охране труда;
- переведенных на работу из других структурных подразделений – без предварительного инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности, по обращению с приборами и оборудованием непосредственно на новом рабочем месте.

6. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 9).

7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Проводить специальную оценку условий труда, в соответствии с Федеральными Законами Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и от 30 декабря 2020 г. № 503-ФЗ.

9. Обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников института, работа которых связана с вредными для здоровья и опасными условиями труда, а также работа, связанная с движением транспорта, в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда, право на досрочный выход на пенсию (Приложение № 6).

11. Осуществлять по письменному заявлению работников, занятых на работах с вредными условиями труда, выдачу компенсационных выплат взамен молока и других равноценных продуктов (ст.222 ТК РФ). Нормы и условия выдачи компенсационной выплаты определяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н и внутренними локальными актами института.

12. Обеспечить работников института, занятых на работах с вредными условиями труда, спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приложением № 8, на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н и приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 № 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 № 103н, от 12.01.2015 № 2н).

13. Производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

15. Своевременно проводить расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

16. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда, комиссии по контролю соблюдения требований биологической безопасности. В состав комиссий по охране труда в обязательном порядке включать представителя профкома и уполномоченного по охране труда.

17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, биологической и противопожарной безопасности.

Сотрудники обязуются:

1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, электро-, противопожарной и биологической безопасности.

2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

Профсоюзный комитет обязуется:

систематически осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, состоянием охраны труда в подразделениях института, технике безопасности, электро-, противопожарной и биологической безопасности.

5. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить обязательное социальное страхование сотрудников института.

2. Оказывать помощь в госпитализации больных сотрудников в специализированные стационары. При необходимости обследовать в лабораториях и клинике института, госпитализировать в клинику института сотрудников с профильной патологией, при этом обследование и лечение проводить бесплатно. Для этих целей возможно дополнительное приобретение работодателем лекарственных средств.

3. Установить суточные расходы в командировке в сумме 300 рублей, в городах федерального значения (г. Москва, г. Санкт-Петербург) – в сумме 400 руб.

4. Выплачивать материальные поощрения по представлению руководителя подразделения при увольнении работника по его инициативе с

формулировкой “*В связи с выходом на пенсию*”, проработавшего в организации 10 и более лет, в размере, устанавливаемым приказом директора института.

5. Проводить оплату социальных пособий и компенсационных выплат женщинам по уходу за детьми в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. Своевременно, по обращению работников, и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионные фонды.

7. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8. Оказывать материальную помощь работникам из фонда оплаты труда, в соответствии с Приказом Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех изменений и дополнений к нему, в связи с:

- рождением ребенка;
- смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);
- утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кражи;
- потребностью в дорогостоящем лечении;
- восстановлением здоровья, потерянного в результате несчастного случая, аварии;
- санаторно-курортным лечением;
- в других обоснованных случаях.

Решение об оказании материальной помощи в ее конкретном размере принимает директор на основании письменного заявления работника и/или ходатайства руководителя подразделения.

В случае смерти сотрудника, в том числе бывшего, материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, оплачивающему похороны. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании заявления одного из указанных лиц с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в случае родства).

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения в ее конкретном размере принимает руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9. Проводить поздравительные мероприятия и выплаты премий юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет), а также ветеранам института – участникам ВОВ и труженикам тыла по случаю праздника «День Победы». Решение о выплате и размере премий принимает директор с учетом

предложений премиальной комиссии, утвержденной приказом директора института, и представления руководителей подразделений.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Принимать участие в работе комиссии социального страхования, осуществлять контроль за правильностью использования средств фонда социального страхования, содействовать администрации в обеспечении сотрудников санаторно-курортным лечением.

2. Обеспечивать контроль за выполнением действующего законодательства РФ по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам.

3. Выделять членам профсоюза за счет финансовых средств профсоюзного бюджета:

- единовременную материальную помощь нуждающимся сотрудникам;
- единовременную помощь на посещение длительно болеющих (не менее двух недель) сотрудников;
- единовременную материальную помощь на поздравление юбиляров (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее, а также при выходе на пенсию);
- единовременную помощь на похороны сотрудников или членов семьи сотрудников;
- единовременную помощь на свадьбу и рождение ребенка.

4. Ходатайствовать перед областной организацией профсоюза работников здравоохранения:

- о выдаче материальной помощи из фонда солидарности в случае получения работником – членом профсоюза тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей);
- о выдаче материальной помощи из фонда солидарности особо нуждающимся работникам – членам профсоюза.

5. Обеспечивать подарками детей сотрудников-членов профсоюза, идущих в первый класс.

6. Обеспечивать детей сотрудников в возрасте до 17 лет (в т.ч. учащихся средних школ) подарками к Новому году (с привлечением средств института).

7. Содействовать обеспечению детей сотрудников путевками в детские оздоровительные лагеря и санатории.

6. Гарантии занятости.

Работодатель и профком обязуются:

Совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников в массовом порядке.

Работодатель обязуется:

1. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией, изменением структуры организации, а также с сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома. Совместно разрабатывать мероприятия, учитывающие баланс интересов организации и работников.

2. Предварительно (не менее чем за 3 месяца) письменно уведомлять профсоюзный комитет о возможности массового высвобождения работников. Массовым высвобождением считать увольнение свыше 20 человек (не менее 10 % штата института) (ст. 82 ТК РФ).

3. Не менее чем за 2 месяца персонально предупреждать работника о предстоящем увольнении при сокращении штата в письменной форме под личную роспись (ст. 180 ТК РФ).

4. Проводить все материальные выплаты, предусмотренные при увольнении по сокращению штата в соответствии с ТК РФ.

7. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности.***Работодатель обязуется:***

1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 53 ТК РФ.

2. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3. Разрешить проведение в рабочее время собраний (конференций) трудового коллектива (1 раз в год).

4. Разрешить выполнение профсоюзной деятельности всеми членами профкома в рабочее время.

5. По согласованию с профсоюзным комитетом освободить от работы с сохранением заработной платы профсоюзный актив при направлении на краткосрочную профсоюзную учебу, для участия в профсоюзных пленумах, конференциях.

6. Обеспечить профком помещением и необходимой оргтехникой.

7. Предоставлять информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности института для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

8. Проводить по ходатайству председателя профкома института премирование (поощрение) работников, занятых работой в общественных организациях института (профком, комиссия по соц. страхованию) и активистов профсоюзного движения.

9. Соблюдать ст. 374 ТК РФ «О гарантиях избранных членов профсоюзного комитета».

10. Членские профсоюзные взносы удерживать из заработной платы работников согласно списку, составленного профкомом на основании

личных заявлений членов профсоюза, предоставленного в бухгалтерию института. Переводить членские профсоюзные взносы путем безналичного перечисления на счет профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Проводить премирование членов профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета, согласно сметы расходов (Приложение № 10).
2. Ежегодно отчитываться о проделанной работе перед коллективом института.

8. Разрешение коллективных трудовых споров.

8.1. Работодатель и профсоюз берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

8.2. Требования профсоюза, отклоненные, либо удовлетворенные частично, рассматриваются согласительной комиссией института, трудовыми арбитражами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными органами по защите социально-экономических интересов трудящихся. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

8.3. Трудящиеся – члены профсоюза, профкома пользуются защитой от административного, дисциплинарного преследования и потерь в заработной плате в связи с отсутствием в рабочее время на рабочем месте, связанным с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении законной забастовки.

9. Приносящая доход деятельность.

Коллектив института вправе осуществлять приносящую доход деятельность, соответствующую основной цели учреждения, определенной Уставом:

- на основе хозяйственных договоров с учреждениями практического здравоохранения и другими учреждениями;
- при оказании платных медицинских услуг;
- при прочих видах деятельности, определенных Уставом института.

Работодатель обязуется:

- распределение средств, полученных в результате приносящей доход деятельности (полученных за выполнение хозяйственных договоров, оказание платных услуг населению, др.), осуществлять, согласно утвержденному порядку (Приложение № 2).


Коллектив обязуется:

В целях привлечения дополнительных финансовых средств принимать активное участие в приносящей доход деятельности института.

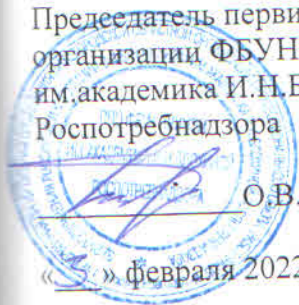
III. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Положение об оплате труда работников Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии имени академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
2. Положение о распределении средств, полученных от приносящей доход деятельности института.
3. Правила внутреннего трудового распорядка института.
4. Перечень структурных подразделений института и должностей, дающих право на компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья и иными условиями труда.
5. Перечень должностей и профессий, работа по которым связана с вредными для здоровья условиями труда и дает право на дополнительный отпуск в соответствии со специальной оценкой условий труда.
6. Перечень рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии с Законом РФ от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в соответствии со спецоценкой условий труда.
7. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный отпуск.
8. Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие СИЗ.
9. Соглашение по охране труда на 2022 год.
10. Смета расходов бюджета профсоюза института.


 Директор института
 Н.И. Зайцева
 13 февраля 2022 г.


 Председатель первичной профсоюзной организации
 В.В. Заряженкова
 13 февраля 2022 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



О.В. Парфенова

« 5 » февраля 2022 г.

Директор ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

« 5 » февраля 2022 г.

Положение

об оплате труда работников **Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н. Блохиной» Роспотребнадзора**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений».

1.2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (базовых) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их назначения за счет всех источников финансирования, и критерий их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного (базового) оклада работника, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, которые гарантированно могут быть предоставлены работнику, включаются в трудовой договор (эффективный контракт).

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

либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры стимулирующих выплат и доплат устанавливаются ежегодно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

2.1. Минимальные размеры должностных (базовых) окладов.

Минимальные размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 с учетом всех внесенных изменений и дополнений, и с учетом последовательного увеличения окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ.

| Должности | Базовый оклад, руб. |
|---|---------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня: лаборант, старший лаборант | 6 168 |
| Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений без ученой степени: младший научный сотрудник; научный сотрудник; старший научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь; ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией; главный научный сотрудник-заведующий отделом; ученый секретарь | 7 799 |
| Должности, отнесенные к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений с ученой степенью кандидат наук: младший научный сотрудник; научный сотрудник; старший научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь; ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией; главный научный сотрудник; главный научный сотрудник-заведующий отделом; ученый секретарь | 11 150 |
| Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений с ученой степенью доктора наук: научный сотрудник; старший научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь; ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией; главный научный сотрудник; главный научный сотрудник-заведующий отделом; ученый секретарь | 15 619 |

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам сферы научных исследований и разработок

2.2.1. Основные стимулирующие выплаты:

| № п/п | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели оценки эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты, основание |
|-------------|---|---|--|---|---------------|---|
| 1. | Повышающие коэффициенты к окладу*¹⁾ | | | | | |
| 1.1. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности | | | | | |
| | Должностной коэффициент к базовому окладу (не образует новый оклад**) | Занимая должность | Квалификационные требования к занимаемой должности | Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 г. № 285, Коллективный договор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной Роспотребнадзора 0,04 базового оклада |
| | | Старший лаборант | | | | 0,02 базового оклада |
| | | Научный сотрудник | | | | 0,09 базового оклада |
| | | Старший научный сотрудник | | | | 0,13 базового оклада |
| | | Ведущий научный сотрудник | | | | 0,18 базового оклада |
| | | Главный научный сотрудник | | | | 0,18 базового оклада |
| | | Главный научный сотрудник-заведующий отделом | | | | 0,16 базового оклада |
| | | Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией | | | | 0,20 базового оклада |
| | Ведущий научный сотрудник- | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|---|---|--|------------|---|
| | | заведующий лабораторией-заведующий отделом | | | | |
| | | Заведующий научным отделом | | | | 0,20 базового оклада |
| | | Ученый секретарь | | | | 0,20 базового оклада |
| | | Ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь | | | | 0,13 базового оклада |
| 1.2 | Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет | | | | | |
| | Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (не образует не образует новый оклад **) | Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения | Подтвержденный документально стаж работы | Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285 |
| от 1 года до 3 лет | | | | 0,05 базового оклада | | |
| от 3 до 5 лет | | | | 0,10 базового оклада | | |
| свыше 5 лет | | | | 0,15 базового оклада | | |
| 1.3 | Персональный повышающий коэффициент | | | | | |
| | Персональный повышающий коэффициент к окладу | Уровень профессиональной подготовки, интенсивность труда, сложность задач | Высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы | Определяется индивидуально | Ежемесячно | До 3,0 базового оклада. Назначается директором института с учетом ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии |

| | | | | | | |
|---------------|--|--|---|---|------------|---|
| 2. | Стимулирующие выплаты | | | | | |
| 2.1 | Стимулирующие выплаты за ученую степень****) | | | | | |
| | За ученую степень кандидата, доктора наук | Выполнена квалификационная диссертационная работа | Защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата, доктора наук | Наличие диплома кандидата, доктора наук | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 17.02.2015 № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений» |
| кандидат наук | | | | 3000 руб. | | |
| доктор наук | | | | 7000 руб. | | |
| 2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность работы****) | | | | | |
| 2.2.1 | Стимулирующая выплата научным сотрудникам по показателям оценки эффективности труда за отчетный период (месяц) | Наличие личных показателей эффективности научной деятельности в отчетном периоде (месяц) | Высокое качество выполнения должностных обязанностей, высокий уровень результативности работы | Балльная оценка эффективности научной деятельности по показателям, установленным приказом директора (Приложение 1.1.). Стоимость 1 балла рассчитывается, исходя из общего количества баллов работников и размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) в отчетный период | Ежемесячно | Размеры выплат зависят от количества баллов, набранных работником за отчетный период (месяц). Выплаты производятся из средств ФСВ, направляемого Роспотребнадзором для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указа Президента России от 7 мая 2012 года № 597. |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|--|--|-------------------------|--|
| 2.2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность работы по итогам года (премия) | Результативность работы научного подразделения по итогам отчетного года | Высокие результаты деятельности научного подразделения | Долевая оценка результативности деятельности научного сотрудника в общей результативности научного подразделения | Один раз по итогам года | Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых лаборатории для данного вида выплат*****) |
|--------------|--|---|--|--|-------------------------|--|

*) Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

**) Не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

***) Образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (раздел 2, п. 2.1.).

****) Решение о введении соответствующих норм по стимулирующим выплатам принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

*****) Размер премиальных выплат не ограничен.

2.2.2. Научным сотрудникам, которым присвоены ученые звания (доцент, старший научный сотрудник, профессор) устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в рамках стимулирующих выплат за результативность работы (Приложение 1.1.)

2.2.3. Научным сотрудникам за присвоение почетного звания «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник здравоохранения», «Почетный работник Роспотребнадзора», за получение ведомственных наград производится разовая стимулирующая выплата в рамках стимулирующих выплат за результативность работы (Приложение 1.1.).

2.2.4. Научным сотрудникам приказом директора может быть назначена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ по представлению руководителя подразделения, с учетом решения премиальной комиссии.

2.2.5. Премиальные выплаты по итогам конкурсов НИР молодых ученых, проводимых в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора, устанавливаются приказом директора по решению конкурсной комиссии, в соответствии с утвержденным Положением о конкурсе, исходя из объема средств, выделенных для этих целей.

2.2.6. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок к должностному (базовому) окладу производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занимающих должности в Клинике инфекционных болезней института и Приволжском окружном центре (ПОЦ) по профилактике и борьбе со СПИД

3.1. Минимальные размеры должностных окладов.

Минимальные размеры должностных (базовых) окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526, Приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н, Приказом

Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 с учетом всех внесенных изменений и дополнений, и с учетом последовательного увеличения окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ

| Должности | Базовый оклад, руб. |
|--|---------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня": санитарка; сестра-хозяйка; санитарка-палатная; санитарка-уборщица; санитарка-буфетчица | 4 538 |
| <p>Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":</p> <p>1 квалификационный уровень: инструктор-дезинфектор; медицинский статистик.</p> <p>2 квалификационный уровень: лаборант; рентгенолаборант; медицинская сестра диетическая.</p> <p>3 квалификационный уровень: медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медицинская сестра приемного отделения; фельдшер-лаборант; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинская сестра ПОЦ по профилактике и борьбе со СПИД.</p> <p>4 квалификационный уровень: медицинская сестра процедурной.</p> <p>5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра; главная медицинская сестра.</p> | 6 168 |
| <p>Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":</p> <p>2 квалификационный уровень: врач-специалист.</p> <p>3 квалификационный уровень: врач-специалист стационарных подразделений.</p> | 7 232 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», (приказ Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н): биолог | 7 089 |
| <p>Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":</p> <p>2 квалификационный уровень: заведующий отделением; заведующий лабораторией.</p> <p>Главный врач; заместитель главного врача; руководитель ПОЦ по профилактике и борьбе со СПИД.</p> | 8 506 |

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам.

3.2.1. Основные стимулирующие выплаты:

| № п/п | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели оценки эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты | |
|------------|--|-------------------------------|--|---|---------------|--|----------------------|
| 1 | Повышающие коэффициенты к окладу^{*)} | | | | | | |
| 1.1 | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности ^{**)} | Занимаемая должность | Квалификационные требования к занимаемой должности | Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 г. № 285 | |
| | | | | 2-й квалификационный уровень: | | | 0,05 базового оклада |
| | | | | 3-й квалификационный уровень: | | | 0,10 базового оклада |
| | | | | 4-й квалификационный уровень | | | 0,13 базового оклада |
| | | 5-й квалификационный уровень: | | 0,15 базового оклада | | | |
| | | Врачи и провизоры | | 2-й квалификационный уровень | | | 0,10 базового оклада |
| | | | | 3-й квалификационный уровень | | | 0,12 базового оклада |
| 1.2 | Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию | Аттестация | Наличие удостоверения о присвоении категории | Высшая | Ежемесячно | 0,15 базового оклада | |
| | | | | Первая | | 0,12 базового оклада | |
| | | | | Вторая | | 0,10 базового оклада | |
| 1.3 | Повышающий коэффициент | Общее количество | Подтвержденный документ | Размеры повышающего коэффициента в | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от | |

| | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|------------|--|
| | коэффициент к окладу за выслугу лет ^{**)} | лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения | стаж работы | зависимости от стажа работы | | 14.08.2008 № 285 |
| | | | | от 1 года до 3 лет | | 0,05 базового оклада |
| | | | | от 3 до 5 лет | | 0,10 базового оклада |
| | | | | свыше 5 лет | | 0,15 базового оклада |
| 1.4 | Персональный повышающий коэффициент к окладу | Уровень профессиональной подготовки, интенсивность труда, сложность задач | Высокий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы | Определяется индивидуально, назначается директором института с учетом ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии | Ежемесячно | До 3,0 базового оклада |
| 1.5 | Повышающий коэффициент за ученую степень кандидат, доктора наук ^{***)} | Выполнена квалификационная диссертационная работа | Защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата, доктора наук | Наличие диплома кандидата, доктора наук | Ежемесячно | Коллективный договор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора |
| | | | | кандидат наук | | 3 000 руб. |
| | | | | доктор наук | | 7 000 руб. |
| 2 | Стимулирующие выплаты | | | | | |
| 2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность работы^{****)} | | | | | |
| 2.2.1 | Стимулирующая выплата по | Наличие личных показателей | Высокое качество выполнения | Балльная оценка эффективности научной деятельности по | Ежемесячно | Размеры выплат зависят от количества |

| | | | | | | |
|--------------|--|--|---|---|-------------------------|--|
| | показателям оценки эффективности труда за отчетный месяц | эффективности работы в отчетном периоде (месяц) | должностных обязанностей, высокий уровень результативности работы | показателям, установленным приказом директора (Приложение 1.2.). Стоимость 1 балла рассчитывается, исходя из общего количества баллов работников и размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) в отчетный период | | баллов, набранных работником за отчетный период (месяц). Выплаты производятся из средств ФСВ, направляемого Роспотребнадзором для выполнения «дорожной карты» роста заработной платы в рамках реализации Указа Президента России от 7 мая 2012 г. № 597. |
| 2.2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность по итогам работы за год (премия) | Результативность работы подразделения по итогам отчетного года | Высокие результаты деятельности подразделения | Долевая оценка результативности деятельности работника в общей результативности работы подразделения | Один раз по итогам года | Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению для данного |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----------------|
| | | | | | | вида выплат |
|--|--|--|--|--|--|----------------|

*) Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

***) Не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

****) Не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

*****) Решение о введении соответствующих норм по стимулирующим выплатам принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальным размером премии не ограничиваются.

3.2.2. Медицинским работникам за присвоение почетного звания «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник здравоохранения», «Почетный работник Роспотребнадзора», за получение других ведомственных наград производится разовая стимулирующая выплата из фонда стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности труда за отчетный месяц (Приложение 1.2.).

3.2.3. Медицинским работникам приказом директора может быть назначена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ по представлению руководителя подразделения, с учетом решения премиальной комиссии.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам конкурсов НИР молодых ученых, в т.ч. врачей, проводимых в ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора, устанавливаются приказом директора по решению конкурсной комиссии, в соответствии с утвержденным Положением о конкурсе, исходя из объема средств, выделенных для этих целей.

3.2.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок к должностному (базовому) окладу производится пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников.

Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 с учетом всех внесенных изменений и дополнений и с учетом последовательного увеличения окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ.

| Должности | Должностной (базовый) оклад, руб. |
|---|-----------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень – кассир; секретарь-машинистка; экспедитор; прочие. | 4 821 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: 2 квалификационный уровень – заведующий хозяйством. | 6 156 |

| | |
|---|--------|
| 5 квалификационный уровень – заведующий гаражом. | |
| <p>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</p> <p>1 квалификационная категория – бухгалтер; экономист; инженер-энергетик; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по технической защите информации; прочие.</p> <p>5 квалификационная категория – заместитель главного бухгалтера; главный специалист.</p> <p>Старший специалист по закупкам; специалист по патентоведению; документовед; системный администратор; специалист отдела кадров; специалист по учебно-методической работе; помощник директора института,</p> | 7 089 |
| <p>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:</p> <p>1 квалификационная категория – начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела.</p> <p>Начальник отдела госзакупок и юридического сопровождения деятельности института; уполномоченный по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовке.</p> | 8 506 |
| Советник директора, д.н. | 15 619 |

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности служащих.

4.2.1. Основные стимулирующие выплаты:

| № п/п | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели оценки эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|-------------|--|---------------------------|--|---|---------------|--|
| 1. | Повышающие коэффициенты к окладу^{*)} | | | | | |
| 1.1. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности ^{**)} | Занимаемая должность | Квалификационные требования к занимаемой должности | Соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности. Наличие квалификационной категории | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 г. № 285 |
| Главный | | | | 0,14 базового оклада | | |
| ведущий | | | | 0,10 базового оклада | | |

| | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|-------------------------|--|
| | | | | I категория | | 0,08 базового оклада |
| | | | | II категория | | 0,05 базового оклада |
| 1.2. | Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (не образует новый оклад**) | Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения | Подтвержденный документально стаж работы | Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285 |
| | | | | от 1 года до 3 лет | | 0,05 базового оклада |
| | | | | от 3 до 5 лет | | 0,10 базового оклада |
| | | | | свыше 5 лет | | 0,15 базового оклада |
| 1.3 | Персональный повышающий коэффициент к окладу**) | Уровень профессиональной подготовки, сложность задач | Высокий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы | Определяется индивидуально. Назначается директором института с учетом ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии | Ежемесячно | До 3,0 базового оклада. |
| 2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность работы***) | | | | | |
| 2.2.1 | Стимулирующие выплаты за интенсивность работы | Интенсивность труда | Высокая интенсивность исполнения должностных обязанностей | Устанавливается директором | Ежемесячно | Предельный размер не ограничен |
| 2.2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность по итогам работы за | | Высокие результаты деятельности | Оценка результативности деятельности работника в соответствии с общей результативностью работы | Один раз по итогам года | Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема |

| | | | | | | |
|--|-----------------|--|--|---------------|--|--|
| | год (премия) | | | подразделения | | средств, выделяемых подразделению для данного вида выплат. |
|--|-----------------|--|--|---------------|--|--|

*) Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

**) Не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

***) Решение о введении соответствующих норм по стимулирующим выплатам принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальным размером премии не ограничиваются.

4.2.2. Работникам приказом директора может быть назначена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ по представлению руководителя подразделения, с учетом решения премиальной комиссии.

4.2.3. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок к окладу производится пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения.

Минимальные размеры окладов рабочих учреждения установлены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приказа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285. с учетом всех внесенных изменений и дополнений и с учетом последовательного увеличения окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ.

| Должности | Должностной (базовый) оклад, руб. |
|---|---|
| по 1 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений | 4 468 |
| по 2 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: препаратор, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик территории, уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 681 |
| по 3 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: автоклавщик | 4 893 |
| по 4 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным | 6 168 |

| | |
|---|-------|
| справочником работ и профессий рабочих: водитель | |
| по 5 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник | 6 238 |
| по 6 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 523 |
| по 7 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 664 |
| по 8 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 089 |

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

5.2.1. Основные стимулирующие выплаты:

| № п/п | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели оценки эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|--------------------|---|---|--|---|---------------|---|
| 1 | Повышающие коэффициенты к окладу*) | | | | | |
| 1.1 | Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет**) | Общее количество лет, проработанных в учреждениях науки и здравоохранения | Подтвержденный документально стаж работы | Размеры повышающего коэффициента в зависимости от стажа работы | Ежемесячно | Приказ Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285 |
| от 1 года до 3 лет | | | | 0,05 базового оклада | | |
| от 3 до 5 лет | | | | 0,10 базового оклада | | |
| свыше 5 лет | | | | 0,15 базового оклада | | |
| 1.2 | Персональный повышающий коэффициент | Уровень профессиональной подготовки | Высокий уровень профессиональной | Определяется индивидуально. Назначается директором института с учетом | Ежемесячно | До 3,0 базового оклада. |

| | | | | | | |
|--------------|--|--|--|---|-------------------------|---|
| | циент к окладу**) | товки, интенсивность труда, сложность задач | подготовленности, сложности, важности выполняемой работы | ходатайства руководителей подразделений, предложений тарификационной комиссии | | |
| 2.2 | Стимулирующие выплаты за результативность работы***) | | | | | |
| 2.2.1 | Стимулирующие выплаты за результативность по итогам работы за год (премия) | Результативность работы по итогам отчетного года | Высокие результаты деятельности | Оценка результативности деятельности работника в соответствии с общей результативностью подразделения | Один раз по итогам года | Размеры премиальных выплат зависят от конкретных результатов деятельности работника и объема средств, выделяемых подразделению для данного вида выплат. |

*) Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

**) Не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

***)) Решение о введении соответствующих норм по стимулирующим выплатам принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальным размером премии не ограничиваются.

5.2.2. Рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – до 0,20. Повышающий коэффициент может быть установлен без ограничения срока действия

5.2.3. Работникам приказом директора может быть назначена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ по представлению руководителя подразделения, с учетом решения премиальной комиссии.

5.2.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок к окладу производится пропорционально отработанному времени.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад директора института определяется трудовым договором с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых

систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений.

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

6.2. С учетом условий труда директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.3. Заместителям директора института устанавливаются надбавки за ученую степень:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;
7000 рублей за ученую степень доктора наук.

6.4. Премирование директора института производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели, в порядке, предусмотренном Примерным положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений науки Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и примерных показателях стимулирования.

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

6.6. В случае непосредственного участия директора в выполнении научно-исследовательских работ по государственным контрактам или иным гражданско-правовым договорам, оплата труда определяется учреждением самостоятельно.

6.7. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность работы.

6.8. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения Работникам приказом директора может быть назначена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ по представлению руководителя подразделения, с учетом решения премиальной комиссии. Максимальным размером премии не ограничиваются.

6.9. Директору института, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться доплаты стимулирующего характера за участие в приносящей доход деятельности института.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты | Периодичность |
|----------|--------------------------------|--|---|--|
| 1 | Выплаты работникам, занятым на | Устанавливается в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 | По результатам проведенной специализирован- | Ежемесячно, за фактически отработанное |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | работах с вредными условиями труда. | года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» | ной организацией специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. | во вредных условиях время |
| 2 | Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | Устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации: Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны ", Приказ МЗ и СР РФ от 19.05.2011 № 408н | Наличие допуска к сведениям, составляющим государственную тайну | Ежемесячно, за фактически отработанное время с момента документально подтвержденного допуска |
| 3 | Надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания | Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. | Заключение трудового договора | Ежемесячно, за фактически отработанное время |
| 4 | Компенсация расходов на мобильную связь | Размер доплаты устанавливается на основании ст. 188 ТК РФ по соглашению сторон трудового | Заключения соглашения к трудовому договору | Ежемесячно, в размере, установленном в приказе |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | договора с учетом служебной необходимости | | |
|--|--|---|--|--|

7.2. Работникам в случае производственной необходимости устанавливается доплата:

7.2.1. Доплата за увеличение объема работы или, в случае производственной необходимости, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

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

7.2.2. Доплата за работу в ночное время. Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.2.3. Доплата за работу в выходные и праздничные дни:

Доплата производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

7.2.4. Доплата за сверхурочные работы.

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

7.3. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до момента выплаты задержанной суммы

8.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов которых не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более, чем оклад по должности ученый секретарь.

8.4. Для оплаты дней, нахождения в служебной командировке, на курсах повышения квалификации применять среднедневную фактическую зарплату за предшествующий расчетный период равный 12 месяцам (ст. 167 ТК).

8.5. Начисление отпускных производить из расчета средней заработной платы, в т.ч. за счет приносящей доход деятельности, за 12 месяцев, предшествующих отпуску.

8.6. Для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованный отпуск считать расчетным периодом 12 месяцев, предшествующих периоду, за который выплачивается средний заработок (ч.6 ст.139 ТК)

8.7. Сотрудники института могут быть лишены права на получение стимулирующих выплат полностью или частично:

- за грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих обязанностей, определенных должностной инструкцией, в том числе:
- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- опоздания на рабочее место и уход с работы ранее установленного распорядком работы времени;
- несоблюдение служебной тайны;
- разглашение конфиденциальной информации;
- нарушение работником требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, био-, электро- и пожарной безопасности;
- за несвоевременное или некачественное исполнение приказов по институту, распоряжений руководителя учреждения и других организационно-распорядительных документов администрации;
- нарушение сроков выполнения и несвоевременное представление плановых и отчетных данных;
- совершение сотрудником хищения и порчи собственности института.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.1.

Перечень показателей оценки эффективности труда научных работников ФБУН ННИИЭМ им. академика. И.Н. Блохиной Роспотребнадзора, учитываемых при начислении стимулирующих доплат («дорожная карта») (в соответствии с приказом директора ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной от 25января 2021 г. № 30 л/с)¹⁾

I. Результативность выполнения должностных обязанностей

| <i>№ п/п</i> | <i>Должность</i> | <i>Показатели эффективности труда</i> | <i>Вып./ невып. (баллы)</i> |
|---|------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Отдел научного планирования и информационно-аналитической работы | | | |

| | | |
|--|---|--------------|
| Главный научный сотрудник - зав. отделом | 1. Подготовка предложений для формирования концепций, стратегий, планов реализации стратегий по развитию науки, научному обеспечению деятельности Роспотребнадзора. | 1/0 |
| | 2. Подготовка предложений для формирования отраслевых научно-исследовательских и др. программ Роспотребнадзора, формирование научной тематики института. | 1/0 |
| | 3. Составление планов Госзадания, НИР, контроль за их выполнением, проведение анализа результатов, подготовка отчетов о выполнении. | 1/0 |
| | 4. Руководство научными направлениями деятельности института, организация проведения НИР с высоким качеством и высоким научным уровнем результатов. Формирование отчетов о выполнении НИР. | 1/0 |
| | 5. Разработка планов основных направлений деятельности института в рамках основных направлений деятельности Роспотребнадзора, планов основных организационных мероприятий института, контроль за их реализацией, подготовка отчетов о выполнении. | 1/0 |
| | 6. Организация внедрения результатов научных исследований в практику Роспотребнадзора. | 1/0 |
| | 7. Организация и проведение работы по рейтинговой оценке результативности деятельности института в системе ФСМНО. | 1/0 |
| | 8. Организация и проведение работы по экспертной оценке научной деятельности института в РАН. | 1/0 |
| | 9. Организация научно-методической и организационно-методической работы института (работа Ученого совета, проблемных, экспертных, объектовых, комиссий и т.д.). | 1/0 |
| | 10. Обеспечение участия института в научно-организационных мероприятиях различного уровня (съезды, конференции, семинары и т.д.). | 1/0 |
| | 11. Организация подготовки к изданию научных трудов, материалов конференций, монографий и пр. | 1/0 |
| | 12. Мониторинг профессиональной подготовки научных кадров и повышения квалификации, в т.ч. планирование выполнения диссертационных работ. | 1/0 |
| | 13. Организация работы по подготовке резерва руководящих кадров, наставничеству, аттестации научных кадров, проведению конкурсов на замещение вакантных должностей. | 1/0 |
| | 14. Ученое звание: «профессор» «доцент» | 1/0 0,5/0 |
| | 15. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ. | N* |
| | 16. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата. | N* |

| | | | |
|---|--|--|--------------|
| 2 | Ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь | 1. Организация и ведение документооборота ученой части института. | 1/0 |
| | | 2. Проведение информационно-аналитической работы для обеспечения научного планирования и выполнения научных исследований по соответствующим проблемам (темам, заданиям) науки. | |
| | | 3. Подготовка и формирование планов Госзадания, НИР, основных мероприятий, комплексных планов института. Контроль за своевременным и качественным выполнением принятых планов института. Подготовка отчетов. | 1/0 |
| | | 4. Подготовка и проведение государственной регистрации тем НИР, научной продукции института. Осуществление контроля за планом выпуска научной продукции и подготовка её для утверждения и регистрации | 1/0 |
| | | 5. Подготовка планов работы Ученого совета и организация их выполнения. Контроль за осуществлением принятых Ученым советом решений. | |
| | | 6. Подготовка планов работы межлабораторного научного семинара и организация их выполнения. | 1/0 |
| | | 7. Проведение работы по анализу результативности научной деятельности института, обобщению полученных данных, составлению сводных отчеты о результативности (ФСМНО, РАН) . | 1/0 |
| | | 8. Мониторинг публикационной активности института, включая анализ библиометрических показателей научной деятельности, с использованием баз данных зарубежных и российских информационно-аналитических систем (WebofScience, Scopus, РИНЦ и других). | 1/0 |
| | | 9. Проведение работы по информационному обеспечению института, в т.ч. посредством использования электронных информационных ресурсов Интернета, МБА, фонда научной библиотеки (E-Library). Формирование справочно-информационной базы данных нормативной, регламентирующей и научно-методической документации, соответствующей профилю работы института | 1/0 |
| | | 10. Подготовка материалов, связанных с защитой диссертаций, присвоением ученых званий, оформление внешних отзывов на диссертации, рецензий на нормативно-методические, информационно-методические документы | |
| | | 11. Участие в научно-методической и организационно-методической работе института (экспертная, аттестационная, конкурсная комиссии и др.) | |
| | | 12. Экспертная работа по оценке уровня значимости документов, подготовка документов к сдаче на архивное хранение . | 1/0 |
| | | 13. Ученое звание: «профессор» «доцент» | 1/0 0,5/0 |
| | | 14.Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N* |
| | | 15. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности | N* |

| | | | |
|---|---|---|--------------|
| | | исполнения обязанностей с высоким качеством результата | |
| 3 | Ведущий научный сотрудник – зав. сектором подготовки научных кадров | 1. Организация и ведение документооборота сектора подготовки научных кадров. Составление планов и отчетов. | 1/0 |
| | | 2. Информационно-аналитическая работа по изучению профессиональных стандартов, законодательных актов и распоряжений Роспотребнадзора по вопросам требований к образованию. Подготовка соответствующих требованиям программ дополнительного профессионального образования. | 1/0 |
| | | 3. Мониторинг и анализ уровня профессиональной подготовки сотрудников института. Организация своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки. | 1/0 |
| | | 4. Сбор и анализ предложений по повышению квалификации сотрудников сторонних организаций. Организация проведения циклов повышения квалификации. | 1/0 |
| | | 5. Обеспечение внесения сведений в систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении». | 1/0 |
| | | 6. Участие в подготовке планов и отчетов НИР, основных мероприятий института в части, касающейся образовательной деятельности | 1/0 |
| | | 7. Подготовка комплексных планов мероприятий института по основным направлениям деятельности, отчетов по комплексным планам приложений к ним. | 1/0 |
| | | 8. 8. Участие в научно-методической, организационно- методической работе института. Координация процесса подготовки и своевременной сдачи статистических отчетных документов института. | 1/0 |
| | | 9. Ученое звание: «профессор» «доцент» | 1/0 0,5/0 |
| | | 10. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 11. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |
| | Научный сотрудник | 1. Участие в проведении информационно-аналитической работы для обеспечения научного планирования и выполнения научных исследований по соответствующим проблемам (темам, заданиям) науки. | 1/0 |
| | | 2. Участие в подготовке научных планово-отчетных документов института в части публикационных и организационно-методических вопросов. | 1/0 |
| | | 3. Проведение работ по регистрации научных трудов института в базе данных РИНЦ | 1/0 |
| | | 4. Участие в мониторинге публикационной активности института, включая анализ библиометрических показателей научной деятельности, с использованием баз данных зарубежных и российских информационно-аналитических систем (WebofScience, Scopus, РИНЦ и других). | 1/0 |

| | | | |
|---|---|---|--------------|
| | | 5. Формирование и обновление фонда научных трудов сотрудников института (диссертации, авторефераты, монографии, материалы конференций, аналитические обзоры, научные отчеты, библиографические каталоги и т.д. | 1/0 |
| | | 6. Проведение работ по историко-музейному направлению деятельности отдела. | 1/0 |
| | | 7. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 8. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |
| Научно-исследовательские лаборатории | | | |
| 4 | Ведущий научный сотрудник – заведующий лабораторией | 1. Определение перспективных направлений научных исследований. | 1/0 |
| | | 2. Разработка проектов перспективных и годовых планов работы подразделения | 1/0 |
| | | 3. Разработка методологии исследований (выбор перечня информативных методов в соотв. с задачами исследований). | 1/0 |
| | | 4. Определение потребности подразделения в оборудовании, реактивах и др. расходных материалах | 1/0 |
| | | 5. Организация выполнения экспериментальных работ | 1/0 |
| | | 6. Проведение анализа полученных результатов исследований, подготовка отчетных материалов | 1/0 |
| | | 7. Руководство подготовкой публикаций и докладов по результатам исследований (статьи, монографии, тезисы, тексты докладов и т.д.) | 1/0 |
| | | 8. Организация внедрения результатов исследования в практику (подготовка документации для внедрения в деятельность Роспотребнадзора и Минздрава) | 1/0 |
| | | 9. Организация и осуществление контроля соблюдения техники безопасности труда, биобезопасности, пожарной безопасности в подразделении | 1/0 |
| | | 10. Организация выполнения планов НИР, основных мероприятий, Госзадания | 1/0 |
| | | 11. Участие в научно-методической и организационно-методической работе института (работа Ученого совета, проблемных, экспертных, объектовых комиссий и т.д.) | 1/0 |
| | | 12. Обеспечение эффективности работы лаборатории, рациональной расстановки работников, принятие мер по развитию творческой активности специалистов, внедрение новых методических подходов в работу лаборатории. | 1/0 |
| | | 13. Ученое звание: «профессор» «доцент» | 1/0 0,5/0 |
| | | 14. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 15. Интенсивность труда, высокая степень | N * |

| | | | |
|---|---------------------------|--|--------------|
| | | интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | |
| 5 | Ведущий научный сотрудник | 1. Участие в разработке проектов перспективных и годовых планов работы подразделения | 1/0 |
| | | 2. Разработка методологии по разделу исследований (выбор перечня информативных методов в соотв. с задачами исследований) | 1/0 |
| | | 3. Определение потребности в оборудовании, реактивах и др. расходных материалах по разделу исследований | 1/0 |
| | | 4. Осуществление выполнения экспериментальных работ по разделу исследований | 1/0 |
| | | 5. Проведение анализа полученных результатов по разделу исследований | 1/0 |
| | | 6. Подготовка публикаций и докладов по результатам исследований (статьи, монографии, тезисы, тексты докладов и т.д.) | 1/0 |
| | | 7. Участие в работах по внедрению результатов исследования в практику (подготовка документации для внедрения в деятельность Роспотребнадзора и Минздрава) | 1/0 |
| | | 8. Участие в организационно - методической работе института (членство в Ученом совете, членство в объектовых и экспертных комиссиях и др.) | 1/0 |
| | | 9. Ученое звание: «профессор» «доцент» | 1/0 0,5/0 |
| | | 10. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 11. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |
| 6 | Старший научный сотрудник | 1. Участие в разработке планов и методических программ проведения исследований | 1/0 |
| | | 2. Разработка методологии по разделу исследований (выбор перечня информативных методов в соотв. с задачами исследований) | 1/0 |
| | | 3. Определение потребности в реактивах и др. расходных материалах по разделу исследований | 1/0 |
| | | 4. Осуществление контроля выполнения экспериментальных работ в руководимой группе и/ или выполнение исследований в качестве исполнителя наиболее сложных и ответственных работ | 1/0 |
| | | 5. Проведение анализа полученных результатов по разделу исследований | 1/0 |
| | | 6. Участие в подготовке публикаций и докладов по результатам исследований (статьи, монографии, тезисы, тексты докладов) | 1/0 |
| | | 7. Участие в работах по внедрению результатов исследования в практику (подготовка документации для внедрения в деятельность Роспотребнадзора, Минздрава) | 1/0 |
| | | 8. Ученое звание «доцент» | 0,5/0 |

| | | | |
|---|---------------------------|---|-----|
| | | 9. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 10. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |
| 7 | Научный сотрудник | 1. Проведение экспериментальных работ в рамках научных исследований и разработок по отдельным разделам темы | 1/0 |
| | | 2. Определение потребности в реактивах и др. расходных материалах по разделу исследований | 1/0 |
| | | 3. Проведение анализа полученных результатов по разделу исследований, подготовка данных для формирования отчетов | 1/0 |
| | | 4. Участие в подготовке публикаций и докладов по результатам исследований (статьи, монографии, тезисы, тексты докладов и т.д.) | 1/0 |
| | | 5. Участие в работах по внедрению результатов исследования в практику (подготовка документации для внедрения в деятельность Роспотребнадзора и Минздрава) | 1/0 |
| | | 6. Освоение современных методов и внедрение их в работу лаборатории | 1/0 |
| | | 7. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 8. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |
| 8 | Младший научный сотрудник | 1. Освоение современных методов, необходимых для выполнения экспериментальной части запланированных научных исследований | 1/0 |
| | | 2. Проведение научных исследований и разработок в рамках обозначенной задачи исследования | 1/0 |
| | | 3. Проведение сбора, систематизации и статистического анализа полученных данных | 1/0 |
| | | 4. Участие в подготовке публикаций и докладов по результатам исследований (статьи, монографии, тезисы, тексты докладов) | 1/0 |
| | | 5. Участие в подготовке отдельных разделов документации для внедрения в деятельность Роспотребнадзора и Минздрава | 1/0 |
| | | 6. Перевыполнение плановых показателей, увеличение объема работ | N * |
| | | 7. Интенсивность труда, высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | N * |

N *- показатель оценивается в денежном выражении

Суммарный балльный показатель за качественное выполнение должностных обязанностей каждого сотрудника рассчитывается с учетом фактически отработанного

времени в течение отчетного месяца (за вычетом времени очередного, административного отпусков, нахождения на больничном листе).

II. Создание научной продукции

| | | |
|-----|---|---|
| 1. | Статьи в журналах, индексируемые ^{а) б) ж)} в WoS (CoreCollection) | 5 баллов за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 2. | Статьи в журналах, индексируемые ^{а) б) ж)} в Scopus | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 3. | Статьи в журналах, индексируемые ^{а) б) ж)} в РИНЦ | 1,5 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 4. | Монографии, учебные, учебно-методические пособия ^{а) в) ж)} | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 5. | Патенты ^{а) г)} | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 6. | Свидетельство о регистрации Программы для ЭВМ ^{а) д)} | 2 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 7. | Свидетельство о регистрации Базы данных ^{а) д)} | 2 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 8. | Методические указания (МУ), СанПиН, планы, программы (федеральный уровень) ^{а) е)} | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 9. | Методические рекомендации (МР) ^{а) е)} | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 10. | Информационно-методические письма (ИМП) ^{а) е)} | 3 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 11. | НТД ^{а) д)} | 4 балла за 1 ед. с учетом долевого участия * |
| 12. | Доклад, в том числе постерный, на конференциях (съездах) международного, всероссийского уровня и совещаниях, проводимых Роспотребнадзором ^{а)} | 0,5 балла |
| 13. | Защита кандидатской диссертации ^{а) **} | 10 баллов |
| 14. | Защита докторской диссертации ^{а) **} | 20 баллов |
| 15. | Руководство защищенной диссертационной работой ^{а) **} | 5 баллов |
| 16. | Награды: ^{а) ***} Государственные Роспотребнадзора (благодарность; почетная грамота; звание «Почетный работник») Территориальные (грамота субъектных ведомств; грамота муниципального уровня; грамота руководства субъекта; почетные звания) Учреждения (благодарность; грамота) | 10 баллов 2; 2; 5 баллов 1 балл каждая 0,5 балла каждая |

Примечания:

а) – учитывается научная продукция, аффилированная с ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной;

б) – не учитываются: материалы и труды конференций, симпозиумов, съездов и прочих научно-практических мероприятий, тезисы докладов, информационные бюллетени и т.п., даже если они опубликованы в журнале, индексируемом в системе учета цитирования WoS, Scopus, РИНЦ;

в) – учитываются издания, имеющие международный книжный номер ISBN и индексируемые в РИНЦ (для монографий, учебных, учебно-методических пособий- тираж от 500 экз.) на момент подачи сведений об эффективности;

- г) - наличие решения о выдаче патента на момент подачи сведений об эффективности;
- д) - наличие свидетельства о государственной регистрации на момент подачи сведений об эффективности;
- е) – учитываются МУ и МР, СанПин, планы, программы федерального уровня, утвержденные в Роспотребнадзоре на момент подачи сведений об эффективности;
- ж)** - опубликованные материалы, но не прошедшие экспертную комиссию института, к балльному зачету не принимаются.
- *)** - распределение указанного количества баллов между соавторами в соответствии с их долевым участием в создании данной научной продукции осуществляет в.н.с.– зав.лаб. Сотрудники сторонних организаций, а также соавторы, не подлежащие стимулированию за научную работу в институте, не учитываются при распределении баллов. В случае, когда соавторами являются сотрудники нескольких подразделений, решение о долевым участии соавторов принимается руководителями подразделений и отражается/поясняется в докладной о распределении баллов. При этом на всех соавторов распределяются установленные баллы за 1 единицу научной продукции.
- **)** выплата производится однократно после утверждения диссертации в ВАК.
- ***)** производится однократно по факту получения.

III. Дополнительные баллы

3.1. Установлены дополнительные 10 баллов за увеличение объема работ следующим лабораториям: лаборатория метагеномики и молекулярной индикации патогенов, лаборатория клеточной иммунологии, лаборатория молекулярной эпидемиологии вирусных инфекций, лаборатория иммунохимии – за выполнение НИР по 2-м темам в рамках государственного задания; лаборатории молекулярной эпидемиологии вирусных инфекций – за деятельность в рамках Референс центра по мониторингу за энтеровирусными инфекциями, а также лаборатории молекулярной биологии и биотехнологии, лаборатории метагеномики и молекулярной индикации патогенов по 5 баллов на каждую лабораторию за выполнение совместной НИР в рамках государственного задания. Распределение дополнительных баллов между сотрудниками данных лабораторий осуществляет в.н.с.-зав. лабораторией с учетом фактического участия сотрудников в выполнении дополнительной научно-исследовательской и научно-практической работы и фактически отработанного времени в течение отчетного месяца (за вычетом времени очередного, отпусков без сохранения заработной платы, нахождения на больничном листе).

3.2. За участие в работе регионального научно-методического центра по мониторингу за возбудителями инфекционных и паразитарных болезней II–IV группы патогенности Приволжского федерального округа устанавливается 3 дополнительных балла на лабораторию в последний месяц квартала по факту предоставления соответствующих данных, отраженных в квартальном отчете «Информация о мероприятиях по взаимодействию с органами и организациями Роспотребнадзора в субъектах Российской Федерации».

3.3. За увеличение объема работ и выполнение особо важного задания установить дополнительно:

- за выполнение работ в рамках комиссии по контролю за соблюдением требований биологической безопасности института: Соловьевой И.В. - зам. председателя комиссии, Бабайкиной О.Н.- секретарь комиссии, - по 1,0 баллу ежемесячно;
- за проведение совместных научных исследований сверх НИР, запланированных по отраслевой научной программе Роспотребнадзора, (международная деятельность)

лаборатории молекулярной эпидемиологии вирусных инфекций и лаборатории метагеномики и молекулярной индикации патогенов – 10 баллов в сумме, которые распределяются между сотрудниками по решению заведующих данными лабораториями.

- за индивидуальное увеличение объема работ, выполнение особо важного задания и высокий уровень научной продукции (1-й и 2-й квартиль WoS иScopus, Евразийский патент, монографии издательства Москва и Санкт-Петербург) по предложению руководителя подразделения и решению председателя комиссии и/или директора института - от 1 до 3-х баллов.

IV. Вычет баллов за невыполнение плановых показателей НИР в рамках Госзадания и нарушение трудовой дисциплины

За невыполнение лабораториями в срок плановых квартальных показателей НИР в рамках Госзадания (направление статей на опубликование; направление РИД на регистрацию; направление в Роспотребнадзор научной продукции и т.д.) в последний месяц отчетного квартала осуществляется бальный вычет в размере 5 баллов на лабораторию. Вычет баллов у сотрудников, ответственных за невыполнение плановых показателей, осуществляет в.н.с.-зав. лабораторией.

За нарушение трудовой дисциплины осуществляется бальный вычет с нарушившего сотрудника по факту вынесения ему замечания (в размере 1 балла) или выговора (в размере 2 баллов), оформленных документально.

V. Суммарный балл

Суммарный балл работника определяется суммой баллов разделов I (с учетом фактически отработанного времени в течение месяца), II (без учета фактически отработанного времени в течение месяца) и III (с учетом фактически отработанного времени в течение месяца), с учетом вычета баллов по разделу IV.

-
- 1) Конкретный Перечень показателей и бальная оценка результатов деятельности устанавливаются на определенный период времени и регламентируется ежегодным приказом директора института, возможны изменения в период 2022-2024гг.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.2.

Базовый Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда медицинских работников клиники инфекционных болезней и Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора¹⁾ (в соответствии с приказом директора ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н. Блохиной от 25 января 2021 г. № 30 л/с)¹⁾

Клиника инфекционных болезней

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|--------------------------------|----------------------------------|---|---|--------------------------|-----------------|
| Должности руководителей | | | | | |
| 1. | Главный врач - врач-инфекционист | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Число случаев медицинской помощи в экспертной выборке, при которых не выявлены врачебные ошибки, оказавшие негативное влияние на состояние пациента или приведшие к социальным последствиям | Число случаев 0 1 2 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Руководство научно-исследовательской работой. Участие в выполнении научно-исследовательской работы | Выполнение плана НИР | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Отсутствие жалоб 1-2 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Состояние соблюдения правил ТБ, санитарно-противоэпидемического режима | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Своевременность обучения и сертификация специалистов | % обученных по плану в срок | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|--|--|---|------------------------------------|-----------------|
| | | | | менее 98 | 0 |
| 8. | | Рациональное использование оборудования | % рационального использования | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов | Кол-во случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 10. | | Организация и проведение периодического медицинского осмотра института по приказу от 12.04.11 № 302н | Своевременность проведения | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 11. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 12. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Заместитель главного врача по экспертизе | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | временной нетрудоспособности-врач-инфекционист | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Состояние организации и проведения ЭВН в клинических отделениях | Количество проверенных случаев ЭВН | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Экспертиза качества медицинской помощи в | Количество проверенных случаев ЭВН | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|--|--|------------------------------------|-----------------|
| | (ЭВН) | клинических отделениях | | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 5. | | Своевременность предоставления отчетов по ЭВН в МИАЦ | Сроки предоставления вовремя Не вовремя Не предоставлено | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Наличие обоснованных жалоб со стороны населения или обоснованных претензий со стороны проверяющих инстанций к организации и проведению ЭВН | Количество жалоб 1-2 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Организация повышения квалификации врачей и среднего медперсонала по ЭВН, своевременность инструктажа по ЭВН | Проведено своевременно Не своевременно Не проведено | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Участие в подготовке документов, регламентирующих организацию и проведение ЭВН, способствующих улучшению её качества | Подготовка приказов, распоряжений | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 10. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 11. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|-----------------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| 1. | Заведующий отделением | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | лабораторной диагностики-врач-КЛД | Удельный вес полноты обеспечения мероприятий по контролю экспертизами и лабораторно-инструментальными исследованиями | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес внедренных нормативно-методических документов, методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Обеспечение качественного лабораторного исследования, погрешности которого не превышают нормативные значения. | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Своевременность выполнения анализа | Количество не своевременно выполненных исследований к общему числу. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Обоснованные жалобы, со стороны сотрудников отделений и больных. | Количество нарушений 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей и приказов в процессе работы. | Своевременность проведения | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|--|--|---|------------------------------------|-----------------|
| 10. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 1. | Заведующий отделением инструментальной диагностики-врач-инфекционист | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Выполнение технологии исследований и полноценности информации в протоколе проведённых исследований | Кол-во нарушений 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей и приказов в процессе работы. | Кол-во нарушений 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Отсутствие жалоб 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Выполнение сложных высокотехнологичных исследований (организация забора аспирата для исследований микробиоценоза верхних отделов желудочно-кишечного тракта) | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества. | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|---|--|--|------------------------------------|-----------------|
| | | | | стимулирующая выплата | |
| 10. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Заведующий отделением | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | консультаций и приема больных-врач-инфекционист | Частота положительных исходов госпитализации у больных | % случаев с положительным исходом заболевания к общему кол-ву пролеченных больных | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников отделений | Отсутствие жалоб 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Дефекты в оформлении мед. документации при проведении ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества по результатам ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| 7. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | | | |
| 8. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 10. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Заведующий инфекционным отделением | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Частота положительных исходов госпитализации у больных | % случаев с положительным исходом заболевания к общему кол-ву пролеченных больных | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Наличие повторных госпитализаций (кроме предусмотренных технологией оказания мед. помощи) | Доля повторных госпитализаций от общего числа, пролеченных в текущем году | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Дефекты в оформлении мед. документации при проведении ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества по результатам | Число случаев медпомощи в экспертной выборке, при которой выявлены врачебные ошибки, | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|--|------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | оказавшие негативное влияние на состояние пациента или приведшие к социальным последствиям | менее 98 | 0 |
| 6. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Отсутствие жалоб 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 10. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| Должности специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи-специалисты) | | | | | |
| 1. | Врач-бактериолог | Удельный вес выполнения количественных показателей государственного задания по направлению деятельности от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных статистических форм, информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес внедренных методик | Отсутствие замечаний со стороны Управления | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|---|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, %. | Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 4. | | Выполнение технологии исследований конкретного участка технологической цепи лабораторной диагностики и полноценности информации в протоколе проведения исследований | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров и др. от числа запланированных, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 10. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач клинической лабораторной диагностики | Удельный вес выполнения количественных показателей государственного задания по направлению деятельности от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных статистических форм, информационно-аналитических | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | менее 98 | 0 |
| 3. | | Удельный вес внедренных методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Выполнение технологии исследований конкретного участка технологической цепи лабораторной диагностики и полноценности информации в протоколе проведения исследований | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Обеспечение качественного лабораторного исследования, погрешности которого не превышают нормативные значения | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований | 100 98-99 Менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач-инфекционист | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| | | Частота положительных исходов | % случаев с положительным исходом заболевания | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------|
| 2. | | госпитализации у больных | к общему кол-ву пролеченных больных | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 3. | | Дефекты в оформлении мед. документации при проведении ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества по результатам ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач-методист | Удельный вес выполнения количественных показателей государственного задания по направлению деятельности от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка | |
|-------|--|---|---|---|--------------------------|-------------|
| 3. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 4. | | Соблюдение правил ТБ, санитарно-противоэпидемического режима | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 6. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров и др. от числа запланированных, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 7. | | Проведение и выполнение научно-исследовательской работы | Выполнение плана НИР | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* | |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* | |
| | | | | | | |
| 1. | | Врач-эпидемиолог | Удельный вес выполнения количественных показателей государственного задания по направлению деятельности от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |
| 3. | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров и др. от числа запланированных, %. | | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 | |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------|
| | | | руководителя и по результатам проверок. | | |
| 4. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Проведение и выполнение научно-исследовательской работы | Выполнение плана НИР | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Организация и проведение периодического медицинского осмотра института по приказу от 12.04.11 № 302н | Своевременность проведения | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Организация и своевременное проведение профилактических прививок сотрудникам института | Своевременность проведения | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач УЗИ | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Дефекты в оформлении мед. документации при проведении ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества по результатам ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------|
| | | постановке диагноза и неадекватному лечению | технологической цепи лабораторной диагностики | менее 98 | 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | | |
| 7. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач-рентгенолог | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Дефекты в оформлении мед. документации при проведении ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Количество случаев мед. помощи ненадлежащего качества по результатам ведомственной и вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|---|------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------|
| 6. | | Подготовка информационно-аналитических материалов | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| Должности специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал) | | | | | |
| 1. | Главная медсестра | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, СанПин, ОСТов, приказов и другой нормативной документации, регламентирующей работу клиники. | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение качества ведения и хранения медицинской документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Организация работы в соответствии с графиками | Сроки исполнения | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Организация и контроль соблюдения санитарно-противоэпидемического и санитарно-гигиенического режима. | Число замечаний | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Организация и проведение периодического медицинского осмотра института по приказу | Своевременность проведения | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------|
| | | от 12.04.11 № 302н | | менее 98 | 0 |
| 7. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 1. | Старшая медсестра | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей и приказов при выполнении сестринских манипуляций. | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение качества ведения мед. Документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Наличие обоснованных ошибок | Кол-во жалоб со стороны пациентов на ненадлежащее качество оказанной медпомощи | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Неблагоприятное влияние на лечебно-диагностический процесс, вследствие действия (ошибки) мед. сестры | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | | | ая выплата | |
| 8. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Фельдшер-лаборант | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес внедренных методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту РФ и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Выполнение технологии исследований конкретного участка технологической цепи лабораторной диагностики и полноценности информации в протоколе проведения исследований | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Нарушение качества ведения мед. документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 8. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | | | ая выплата | |
| 1. | Фармацевт | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту Российской Федерации и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Прием требований от структурных подразделений больницы, их таксировка и отпуск лекарственных средств. | Отсутствие нарушений 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Учет и хранение лекарственных средств | | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты. | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Обоснованные жалобы структурных подразделений. | Количество случаев 0 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 8. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 1. | Медсестра | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту Российской Федерации и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|---|--|---|------------------------------------|-----------------|
| | | | проверок. | | |
| 2. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей и приказов при выполнении сестринских манипуляций. | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение качества ведения мед.документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Неблагоприятное влияние на лечебно-диагностический процесс, вследствие действия (ошибки) мед.сестры | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 7. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Медицинский лабораторный техник; лаборант | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту Российской Федерации и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес внедренных методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту Российской Федерации и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Выполнение технологии исследований конкретного участка технологической цепи | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу | 100 98-99 | 5 3 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|---|------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------|
| | | лабораторной диагностики и полноценности информации в протоколе проведения исследований | проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | менее 98 | 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Нарушение этических норм, санэпидрежима, трудовой дисциплины, обсужденные в административном порядке | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 7. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| Иные должности медицинских работников (младший медицинский персонал) | | | | | |
| 1. | Сестра-хозяйка | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Управления Роспотребнадзора по субъекту Российской Федерации и его территориальных отделов, непосредственного руководителя и по результатам проверок. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Качество выполняемой работы, соблюдение санэпидрежима | Отсутствие замечаний 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение качества ведения документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Трудовая дисциплина | Отсутствие замечаний 1 2 и более | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Балльная оценка |
|-------|------------------------|---|--|------------------------------------|-----------------|
| | | | | стимулирующая выплата | |
| 6. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 1. | Санитар (ка) | Качество выполняемой работы, соблюдение санэпидрежима | Отсутствие замечаний | 100 | 5 |
| | | | 1 | 98-99 | 3 |
| | | | 2 и более | менее 98 | 0 |
| 2. | | Трудовая дисциплина | Отсутствие замечаний | 100 | 5 |
| | | | 1 | 98-99 | 3 |
| | | | 2 и более | менее 98 | 0 |
| 3. | | Нарушение этических норм | Отсутствие замечаний | 100 | 5 |
| | | | 1 | 98-99 | 3 |
| | | | 2 и более | менее 98 | 0 |
| 4. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 5. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |

*) N - показатель оценивается в денежном выражении

1) Конкретный Перечень показателей и балльная оценка результатов деятельности устанавливаются на определенный период времени и регламентируются ежегодным приказом директора института, возможны изменения в период 2022-2024 гг.

Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|--------------------------------|--|--|---|--------------------------|-----------------------|
| Должности руководителей | | | | | |
| 1. | Руководитель-врач-инфекционист центра СПИД | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, администрации института и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, администрации института и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес проведенных организационно-методических совещаний, семинаров для специалистов ПФО и др. от числа запланированных % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, администрации института и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Руководство научно-исследовательской работой. Участие в выполнении научно-исследовательской работы | Выполнение плана НИР | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Координация работы и консультативно-методическая помощь 14 территориальным центрам по профилактике и борьбе со СПИД ПФО | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, администрации института и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Обоснованные жалобы со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказанной медицинской помощи | Отсутствие жалоб 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Состояние соблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-противоэпидемического режима в центре | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Своевременность обучения и сертификации специалистов центра | % обученных по плану в срок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|---|---|--|------------------------------------|----------------|
| 9. | | Удельный вес специалистов, аттестованных на квалификационные категории от подлежащих аттестации, %. | % аттестованных по плану в срок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 10. | | Рациональное использование оборудования | % рационального использования | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 11. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 12. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Заведующий отделением | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | Мэтр эпидемиологического надзора за ВИЧ-инфекцией | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | Врач-эпидемиолог | Удельный вес проведенных организационно-методических совещаний, семинаров и др. от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | Эпидемиолог | Оказание практической помощи органам и учреждениям здравоохранения, Роспотребнадзора, ФСИН ПФО (экспертное эпидемиологическое расследование случаев инфицирования ВИЧ в ЛПУ, в том числе при переливании крови, а так же преднамеренного инфицирования ВИЧ) | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Проведение и выполнение научно- | Выполнение плана НИР | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|------------------------|---|--|------------------------------------|----------------|
| | | исследовательской работы (ответственный исполнитель НИР) | | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 6. | | Оказание консультативно-методической помощи по обеспечению профилактической, противоэпидемической, диагностической работы с целью предупреждения распространения ВИЧ-инфекции и сопутствующих заболеваний для 14 субъектов ПФО, в том числе при плановых выездах на территории округа | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Своевременность предоставления аналитических информационных бюллетеней по эпидситуации по ВИЧ-инфекции и сероэпидемиологическому мониторингу в округе в территориальные центры по профилактике и борьбе со СПИД ПФО, ФСКН, учреждения ФСИН | Сроки предоставления Вовремя Не вовремя Не предоставлено | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Отсутствие жалоб по проведению консультативной работы с населением (до- и послетестовое консультирование по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции) | Отсутствие жалоб 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 9. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 10. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 11. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|---|---|--|--|----------------|
| 1. | Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач КДЛ | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес внедренных нормативно-методических документов, методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Удельный вес проведенных организационно-методических совещаний, семинаров и др. от числа запланированных %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Обеспечение качественного лабораторного исследования, погрешности которого не превышают нормативные значения. | Доля случаев выполнения технологии исследований в полном объеме к общему числу проведенных исследований | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Проведение и выполнение научно-исследовательской работы (ответственный исполнитель НИР) | Выполнение плана НИР | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Оказание консультативно-методической помощи по обеспечению диагностической, в том числе арбитражной работы, с целью предупреждения распространения ВИЧ-инфекции и сопутствующих заболеваний для 14 субъектов ПФО, в том числе при плановых выездах на территории округа | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | | Своевременность выполнения исследований | Количество не своевременно выполненных | 100 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|--|------------------------|---|--|------------------------------------|----------------|
| | | лабораторией центра | исследований к общему числу. | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 9. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 10. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 11. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| Должности специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи-специалисты) | | | | | |
| 1. | Врач-эпидемиолог | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес подготовленных статистических форм, информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров по профилактике ВИЧ-инфекции, в том числе для населения от числа запланированных, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Оказание консультативно-методической | Отсутствие замечаний со стороны | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|------------------------|--|--|------------------------------------|----------------|
| | | помощи по обеспечению профилактической, противоэпидемической, диагностической работы с целью предупреждения распространения ВИЧ-инфекции и сопутствующих заболеваний для 14 субъектов ПФО, в том числе при плановых выездах на территории округа | Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 5. | | Своевременность предоставления аналитических информационных бюллетеней по эпидситуации по ВИЧ-инфекции и сероэпидемиологическому мониторингу в округе в территориальные центры по профилактике и борьбе со СПИД ПФО, ФСКН, учреждения ФСИН | Сроки предоставления Вовремя Не вовремя Не предоставлено | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров по профилактике ВИЧ-инфекции, в том числе для населения от числа запланированных, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Врач | Удельный вес выполнения государственного | Отсутствие замечаний со стороны | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|--------------------------|--|---|------------------------------------|----------------|
| | клинической | задания по разделу деятельности, % | Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 2. | лабораторной диагностики | Удельный вес внедренных методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Своевременность выполнения исследований | Количество не своевременно выполненных исследований к общему числу. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Освоение нового высокотехнологического оборудования для проведения современных молекулярно-генетических исследований для мониторинга лабораторного сопровождения стандартов оказания медицинской помощи ВИЧ-инфицированным ПФО | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров по диагностике ВИЧ-инфекции, в том числе для населения от числа запланированных, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения | Персональная | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|------------------------|--|--|--------------------------|----------------|
| | | | обязанностей с высоким качеством результата | стимулирующая выплата | |
| | | | | | |
| 1. | Врач-инфекционист | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес выполненных научно-практических работ, в том числе на международном уровне, от числа запланированных, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Удельный вес подготовленных статистических форм, информационно-аналитических материалов, организационно-методических документов, статей, от подлежащих к исполнению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Оказание консультативно-методической помощи по обеспечению лечебной работы с целью предупреждения распространения ВИЧ-инфекции и сопутствующих заболеваний для 14 субъектов ПФО, в том числе при плановых выездах на территории округа | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Удельный вес проведенных обучающих мероприятий для специалистов смежных специальностей в рамках межведомственного взаимодействия по разделу деятельности от подлежащих к исполнению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Удельный вес проведенных профилактических и просветительских мероприятий среди населения по лечению ВИЧ-инфекции от подлежащих к исполнению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|------------------------|---|--|------------------------------------|----------------|
| 7. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |

Должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием

| | | | | | |
|----|--------------------------|---|---|--------------------------|-------------|
| 1. | Врач клинической | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | лабораторной диагностики | Удельный вес внедренных методик лабораторных исследований от подлежащих к внедрению, % | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Своевременность выполнения исследований | Количество не своевременно выполненных исследований к общему числу. | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведших к несвоевременной постановке диагноза и неадекватному лечению | Доля ошибочных исследований к общему числу проведенных исследований на конкретном участке технологической цепи лабораторной диагностики | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Освоение нового высокотехнологического оборудования для проведения современных молекулярно-генетических исследований для мониторинга лабораторного сопровождения стандартов оказания медицинской помощи | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|---|--------------------------------|--|--|------------------------------------|----------------|
| | | ВИЧ-инфицированным ПФО | | | |
| 6. | | Удельный вес подготовленных выступлений для организационно-методических совещаний, семинаров по диагностике ВИЧ-инфекции, в том числе для населения от числа запланированных, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 7. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 8. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 9. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| Должности специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал) | | | | | |
| 1. | Фельдшер-лаборант; медицинский | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | лабораторный техник | Освоение нового высокотехнологического оборудования и новых методик для проведения современных исследований в диагностике ВИЧ-инфекции | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение качества ведения мед. Документации | Число случаев и их значимость | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Наличие обоснованных ошибок, нарушений | Отсутствие нарушений | 100 | 5 |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|-------|------------------------|---|--|------------------------------------|----------------|
| | | при выполнении лабораторных исследований | 1-2 3 | 98-99 менее 98 | 3 0 |
| 5. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 6. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 7. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| | | | | | |
| 1. | Медсестра | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Нарушение качества ведения мед. Документации | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Наличие обоснованных ошибок, нарушений при выполнении сестринских манипуляций. | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины, нарушение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 5. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 6. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |

| № п/п | Наименование должности | Количественные показатели | Показатели качества | Выполнение, % | Бальная оценка |
|---|------------------------|---|--|------------------------------------|----------------|
| Иные должности медицинских работников (младший медицинский персонал) | | | | | |
| 1. | Санитарка | Удельный вес выполнения государственного задания по разделу деятельности, %. | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 2. | | Удельный вес обработанной площади полов и рабочих поверхностей от количества подлежащих такой обработке (%) | Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, непосредственного руководителя и по результатам проверок | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 3. | | Нарушение соблюдения должностных обязанностей, санитарно-гигиенического режима, трудовой дисциплины | Отсутствие нарушений 1-2 3 | 100 98-99 менее 98 | 5 3 0 |
| 4. | | Перевыполнение плановых показателей | Увеличение объема работ | Персональная стимулирующая выплата | N* |
| 5. | | Интенсивность труда | Высокая степень интенсивности исполнения обязанностей с высоким качеством результата | Персональная стимулирующая выплата | N* |

*) N - показатель оценивается в денежном выражении

Дополнительные баллы:

1. За наличие ученого звания: профессор - 1 балл
доцент - 0,5 балла.
2. За выполнение особо важного задания - индивидуальная оценка.

1) Конкретный Перечень показателей и бальная оценка результатов деятельности устанавливаются на определенный период времени и регламентируется ежегодным приказом директора института, возможны изменения в период 2022-2024 гг.

Председатель первичной профсоюзной организации
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

О.В. Парфенова

«...» февраля 2022 г.



Директор
им. академика
Роспотребнадзора

ФБУН ННИИЭМ
И.Н.Блохиной

Н.Н. Зайцева

«...» февраля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении средств, полученных от приносящей доход деятельности института

Приносящая доход деятельность института осуществляется в соответствии с нормативными актами:

1. Устав института, утвержденный приказом Роспотребнадзором № 442 от 11.05.2011.
2. Лицензия на осуществление деятельности, связанной с использованием возбудителей инфекционных заболеваний № 52.НЦ.12.001.Л.000033.08.06 от 07.08.2006. Бессрочная.
3. Лицензия № 52-01-002566 от 06.07.2018 – на осуществление медицинской деятельности. Бессрочная.
4. План финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) института на текущий финансовый год, утвержденный Роспотребнадзором;
5. Внутренние (локальные) правовые акты института (приказы, распоряжения и т.д.).

Расходование средств, поступивших от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании плана ФХД, утвержденных директором расчетов и калькуляций на текущий финансовый год.

В соответствии с пунктом 302.1. приказа Минфина России от 29.08.2014 № 89Н и письмом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 08.09.2015 № 01/10699-15-32 и распоряжением директора института №1 от 24.02.2016 расчет ежемесячной оплаты труда основного персонала за участие в приносящей доход деятельности производится в следующем порядке:

- 10% начисленных за месяц доходов резервируются в резерв предстоящей оплаты отпусков;
- оплата труда основного персонала за участие в приносящей доход деятельности производится от оставшейся общей суммы полученных доходов: до 30% для всех подразделений института.

Руководители подразделений распределяют причитающийся ФОТ в виде ежемесячных стимулирующих выплат сотрудникам подразделения на основании утвержденных (установленных) коэффициентов участия в приносящей доход деятельности по итогам месяца/квартала/года.

За счет средств, выделенных на оплату труда от приносящей доход деятельности, подразделение вправе привлекать также работников на условиях срочного трудового договора, включающего выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда».

Часть общей суммы дохода (до 30%), направляется на материальные затраты: расходы на приобретение сырья и материалов для целей приносящей доход деятельности подразделения.

Остальная часть дохода направляется на оплату накладных расходов, связанных с производством и реализацией (оказанием) работ и услуг по приносящей доход деятельности:

- коммунальные услуги;
- оплата налогов;
- расходы на заключение контрактов на приобретение материальных запасов;
- расходы на оплату труда вспомогательного и прочего персонала;
- расходы на охрану труда;
- расходы на содержание зданий, сооружений, служебного транспорта и прочего имущества;
- канцтовары и хозяйственные расходы;
- оплата командировочных (включая оплату расходов сверх установленных норм бюджетного финансирования);
- услуги связи;
- расходы на информационные и типографские услуги;
- расходы на обучение сотрудников на курсах повышения квалификации;
- другие прочие расходы, связанные с производством и реализацией согласно ст. 264 Налогового кодекса РФ.

Расходование средств целевых поступлений (гранты и проекты целевого назначения) осуществляются в соответствии с утвержденными сметами и расчетами.

В случае получения прибыли от приносящей доход деятельности института средства могут направляться на:

- развитие материально-технической базы института;
- материальную помощь работникам;
- доплату за путёвки на санаторно-курортное лечение;
- поздравительные мероприятия (приобретение подарков);
- стимулирующие выплаты работникам (премии) в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 1);
- представительские расходы;
- ежемесячную компенсацию расходов сотрудников на мобильную связь, используемую в служебных целях в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 1).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора

О.В. Парфенова

« 3 » февраля 2022 г.

Директор
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

Н.Н. Зайцева

« 3 » февраля 2022 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ИНСТИТУТА

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы института.
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.
- 1.3. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками института.
- 1.4. Настоящие Правила доводятся до каждого работника института под роспись при приеме на работу.

2. Порядок приема на работу

- 2.1. Прием на работу в институт производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит директору института. Прием на работу оформляется приказом по институту, который объявляется работнику под роспись, вручается экземпляр трудового договора.
- 2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:
 - трудовая книжка;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - паспорт или документ, удостоверяющий личность;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - ИНН;
 - документы об образовании (при зачислении на работу, требующую специальных знаний: копия диплома или иного документа, подтверждающего соответствующую квалификацию).
 - медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра для работников, работа которых связана с вредными для здоровья и опасными условиями труда.
- 2.3. Лица, претендующие на замещение вакантных должностей научных работников, предварительно проходят процедуру конкурсного отбора, в соответствии с Положением о конкурсе научных работников, который объявляется приказом директора института. На работу принимаются лица, успешно прошедшие конкурсный отбор.

2.3. При приеме на работу работник знакомится с деятельностью института:

- начальник отдела кадров знакомит работника с локальными нормативными актами института под роспись:
 - Уставом института;
 - Коллективным договором;
 - с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - с должностной инструкцией с вручением второго экземпляра на руки;
 - с положением о командировании работников;
 - с положением о защите персональных данных;
 - с положением о конкурсе научных работников (определенные категории работников);
 - с положением об аттестации (определенные категории работников);
 - и т.д.
- Инженер по охране труда и технике безопасности знакомит работника под роспись: с нормами производственной санитарии и гигиены труда, разъясняет правила противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте; с картой специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Уполномоченный по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовке организует и проводит вводный инструктаж по гражданской обороне с вновь принятыми работниками организации в течение первого месяца их работы (Приказ директора института от 04.08.2021 г. № 51-од «Об организации и проведении инструктажа по гражданской обороне и по действиям в чрезвычайных ситуациях).

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников – на срок не более 3 месяцев;
- для заместителей директора института, главных бухгалтеров и их заместителей – на срок до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.5. Испытательный срок не устанавливается для следующих лиц (ст. 70 ТК РФ):

- принятых на работу в порядке перевода (внутреннего или от другого работодателя, приглашенных по согласованию между работодателями);
- беременных женщин;
- не достигших возраста восемнадцати лет;
- окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- избранных на выборную должность.

2.6. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

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

3. Условия труда

3.1. Установлено:

1). Начало рабочего дня в 8 час. 00 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней.

Начало рабочего дня в 8 час. 30 мин.:

- научные лаборатории;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

Начало рабочего дня в 9 час. 00 мин.:

- лаборатория микробиома человека и средств его коррекции.

2). Окончание рабочего времени

с понедельника по четверг в 16 час. 42 мин., в пятницу в 15 час. 42 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для категории должностей, по которым предусмотрен нормальный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

с понедельника по четверг в 15 час. 54 мин., в пятницу в 14 час. 54 мин.:

- клиника инфекционных болезней для категорий должностей, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

с понедельника по четверг в 16 час. 24 мин., в пятницу в 15 час. 24 мин.:

- научные лаборатории;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

с понедельника по четверг в 16 час. 54 мин., в пятницу в 15 час. 54 мин.:

- лаборатория микробиома человека и средств его коррекции.

3.2. Установлено:

1). Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг составляет 8 час. 12 мин., в пятницу – 7 час. 12 мин., с перерывом для отдыха и питания 30 минут (в рабочее время не включается) с 11 час. 30 мин. до 12 час. 00 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для категории должностей, по которым предусмотрен нормальный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

2). Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг составляет 7 час. 24 мин., в пятницу – 6 час. 24 мин. с перерывом для отдыха и питания 30 минут (в рабочее время не включается) в удобное для работника время:

- научные лаборатории;
- клиника инфекционных болезней для категорий должностей, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

Для отдельных категорий сотрудников клиники инфекционных болезней работа предусмотрена по скользящему графику с перерывом для отдыха и питания на 30 минут (в рабочее время не включается) в удобное для работника время:

3.3. Установлено:

1). ***Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю*** : (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Приложение № 1 и Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», статья 15 часть 3») для сотрудников:

- научные лаборатории, кроме лаборатории ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для отдельных категорий работников, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

2). ***Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю:***

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;

Выходные дни: суббота и воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, и выходному дню уменьшается на один час.

3.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

3.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.9. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.10. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), работающим с вредными условиями труда дополнительно в соответствии со спецоценкой условий труда, научным работникам имеющим ученую степень кандидата наук удлинённый – 42 календарных дня, докторам наук – 56 календарных дней, за ненормированный рабочий день – согласно Коллективному договору (Приложение 7).

Сотрудникам клиники инфекционных болезней и Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД, имеющим ученые степени кандидата, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 7 календарных дней, доктора наук – 14 календарных дней.

3.12. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников института.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективный контракт) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, оснащенное в соответствии со специальной оценкой условий труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- 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 квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на создание профессиональных союзов, объединений 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести переговоры с коллективом и его законными представителями и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

6.3. Проводить повышение квалификации, тематическое усовершенствование сотрудников в соответствии с обязательными требованиями регламентирующих деятельность института нормативных документов за счет средств института в рабочее время с сохранением заработной платы, в соответствии с планами института.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных ему видов деятельности.

6.4. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры сотрудников.

6.5. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями института.

6.6. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7. Основные обязанности работника

7.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором.

7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

7.3. Бережно относиться к имуществу института, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

7.4. Бережно относиться к вверенной документации.

7.5. Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

7.6. Соблюдать требования противопожарной и биобезопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности учреждения работники поощряются:

- представлением к наградам различного уровня;
- премией.

8.2. Поощрения оформляются соответствующими приказами, распоряжениями и постановлениями.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие института, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, стимулирующими выплатами, выдвижением на вышестоящие должности.

9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника. За нарушения трудовой дисциплины применяются следующие меры воздействия (ст. 192 ТК РФ):

- уменьшение или отмена материальных поощрений (стимулирующие выплаты);
- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

9.2. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины, в т.ч.:
 - прогул (в т. ч. отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в т. ч. имущества частных лиц) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации.

9.3. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственный руководитель совместно с представителями отдела кадров составляет акт об отказе дать объяснение (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до сведения работника (под роспись) и трудового коллектива. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный институту (ст. 238 ТК РФ).

9.7. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

10.2. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 77 и 80 ТК РФ); по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ); по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ). Работодатель имеет право установить отработку подавшему заявление работнику на срок не более двух недель, необходимых работодателю для подбора работника на высвобождаемую должность. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. Если день увольнения выпадает на выходной не рабочий день, то днем увольнения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

11.5. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет, работник сдает в отдел кадров пропуск.

Председатель первичной профсоюзной
организации
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.В. Парфенова

«3» февраля 2022 г.

Директор
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

«3» февраля 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений института и должностей,
дающих право на компенсационные выплаты работникам,
занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными
для здоровья и иными условиями труда

НАУЧНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛАБОРАТОРИИ)

(в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 5% к должностному (базовому) окладу:

1. Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Старший лаборант
7. Лаборант
8. Препаратор

КЛИНИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ

(отдельным категориям должностей нижеперечисленных структурных подразделений в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 5% к должностному (базовому) окладу:

1. Общебольничный медицинский персонал
2. Сотрудники отделения консультаций и приема больных
3. Сотрудники отделения лабораторной диагностики
4. Сотрудники отделения инструментальной диагностики
5. Сотрудники инфекционных отделений № 1, № 2, № 3

ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД

(в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 10% к должностному окладу (базовому):

1. Руководитель центра-врач-инфекционист
2. Заведующий отделением эпиднадзора за ВИЧ-инфекцией-врач-эпидемиолог
3. Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач клинической лабораторной диагностики
4. Врач-эпидемиолог
5. Врач клинической лабораторной диагностики
6. Врач-инфекционист
7. Биолог
8. Медицинский лабораторный техник
9. Фельдшер-лаборант
10. Медицинская сестра
11. Санитарка

ПРОЧИЙ ПЕРСОНАЛ

в соответствии со специальной оценкой условий труда

Председатель первичной профсоюзной организации ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора


О.В. Парфенова
«3» февраля 2022 г.

Директор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева
«03» февраля 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, работа по которым связана с вредными для здоровья условиями труда и дает право на дополнительный отпуск в соответствии со специальной оценкой условий труда

НАУЧНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (лаборатории)

Продолжительность дополнительного отпуска – 14 календарных дней:

1. Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Старший лаборант
7. Лаборант
8. Препаратор

**КЛИНИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ,
ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД**

| № п/п | Название структурных подразделений Наименование должностей | Продолжительность дополнительного отпуска |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | 1.ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ | |
| 1. | Главный врач-врач-эпидемиолог | 14 |
| 2. | Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности-врач-инфекционист | 14 |
| 3. | Главная медицинская сестра | 14 |
| 4. | Врач-трансфузиолог | 14 |
| 5. | Врач-гастроэнтеролог | 14 |
| 6. | Санитарка | 14 |
| | ОТДЕЛЕНИЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ И ПРИЕМА БОЛЬНЫХ | |
| 1. | Заведующий отделением консультации и приема больных-врач-инфекционист | 14 |
| 2. | Медицинская сестра | 14 |
| 3. | Санитарка | 14 |
| | ОТДЕЛЕНИЕ ЛАБОРАТОРНОЙ ДИАГНОСТИКИ | |

| | | |
|---|--|----|
| 1. | Заведующий отделением лабораторной диагностики-врач клинической лабораторной диагностики | 14 |
| ЛАБОРАТОРИЯ ОБЩЕКЛИНИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | | |
| 1. | Врач клинической лабораторной диагностики | 14 |
| 2. | Фельдшер-лаборант | 14 |
| 3. | Санитарка | 14 |
| ЛАБОРАТОРИЯ БИОХИМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | | |
| 1. | Врач клинической лабораторной диагностики | 14 |
| 2. | Лаборант | 14 |
| 3. | Санитарка | 14 |
| ЛАБОРАТОРИЯ БАКТЕРИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | | |
| 1. | Врач-бактериолог | 14 |
| 2. | Медицинский лабораторный техник | 14 |
| ОТДЕЛЕНИЕ ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ | | |
| 1. | Старшая медицинская сестра | 14 |
| КАБИНЕТ РЕНТГЕНОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | | |
| 1. | Врач-рентгенолог | 21 |
| 2. | Рентгенолаборант | 21 |
| 3. | Санитарка | 14 |
| КАБИНЕТ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ | | |
| 1. | Врач ультразвуковой диагностики | 14 |
| 2. | Медицинская сестра | 14 |
| 3. | Санитарка | 14 |
| КАБИНЕТ ЭЗОФАГОГАСТРОДУОДЕНОСКОПИИ, ЖЕЛУДОЧНОГО И ДУОДЕНАЛЬНОГО ЗОНДИРОВАНИЯ | | |
| 1. | Врач-эндоскопист | 14 |
| 2. | Медицинская сестра | 14 |
| КАБИНЕТ ЭЛЕКТРОКАРДИОГРАФИИ | | |
| 1. | Врач функциональной диагностики | 14 |
| 2. | Медицинская сестра | 14 |
| ИНФЕКЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ | | |
| 1. | Врач-инфекционист-заведующий инфекционным отделением | 14 |
| 2 ИНФЕКЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ | | |
| 1. | Заведующий инфекционным отделением-врач-инфекционист | 14 |
| 2. | Врач-инфекционист | 14 |
| 3. | Старшая медицинская сестра | 14 |
| 4. | Медицинская сестра процедурной | 14 |
| 5. | Медицинская сестра палатная | 14 |
| 6. | Санитарка палатная | 14 |
| 7. | Санитарка-буфетчица | 14 |
| 8. | Санитарка-уборщица | 14 |
| 3 ИНФЕКЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ | | |
| 1. | Заведующий инфекционным отделением-врач-инфекционист | 14 |
| 2. | Врач-инфекционист | 14 |
| 3. | Старшая медицинская сестра | 14 |

| | | |
|---|--|----|
| 4. | Медицинская сестра процедурной | 14 |
| 5. | Медицинская сестра палатная | 14 |
| 6. | Сестра-хозяйка | 14 |
| 7. | Санитарка палатная | 14 |
| 8. | Санитарка-буфетчица | 14 |
| 9. | Санитарка-уборщица | 14 |
| ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД | | |
| 1 | Руководитель центра-врач-эпидемиолог | 14 |
| ОТДЕЛЕНИЕ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА ЗА ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ | | |
| 2. | Заведующий отделением эпидемиологического надзора за ВИЧ-инфекцией-врач эпидемиолог | 14 |
| 3. | Врач-эпидемиолог | 14 |
| 4. | Врач-инфекционист | 14 |
| 5. | Санитарка | 14 |
| ЛАБОРАТОРИЯ МОЛЕКУЛЯРНО-ГЕНЕТИЧЕСКИХ И СЕРОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ | | |
| 6 | Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач клинической лабораторной диагностики | 14 |
| 7 | Врач клинической лабораторной диагностики | 14 |
| 8. | Биолог | 14 |
| 9. | Медицинский лабораторный техник | 14 |
| 10. | Фельдшер-лаборант | 14 |
| 11. | Медицинская сестра | 14 |
| 12. | Санитарка | 14 |

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ им. академика
Блохиной Роспотребнадзора

О.В. Парфенова

«...» февраля 2022 г.

Директор ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора

Н.Н. Зайцева

«...» февраля 2022 г.

Перечень

рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым
дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии
с Законом РФ от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях"
в соответствии со спецоценкой условий труда *)

Клиника инфекционных болезней
Федерального бюджетного учреждения науки
«Иркутский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии имени
академика И.Н. Блохиной» Роспотребнадзора

| Название подразделения Наименование профессии, должности | Основание пенсионной льготы | Позиция по спискам № 1, 2 утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 | Доп. тариф | Класс УТ | Наименование подтверждающих документов | Характер работы |
|---|-----------------------------|--|------------|----------|--|-----------------------|
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Общепольничный медицинский персонал | | | | | | |
| Главный врач клиники-врач-инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности-врач-инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Врач-гастроэнтеролог | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Врач-трансфузиолог | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Главная медицинская сестра | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Санитарка | 27-2 | 2260000a | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| Отделение консультаций и приема больных | | | | | | |
| Заведующий отделением-врач-инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |

| | | | | | | | |
|-------------|---|---------------|--------------------|----|-------|-----------------------|--------------------------|
| | Медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Санитарка | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.3. | <i>Отделение лабораторной диагностики</i> | | | | | | |
| | Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.3.1. | <i>Лаборатория общеклинических исследований</i> | | | | | | |
| | Врач клинической лабораторной диагностики | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Фельдшер-лаборант | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.3.2. | <i>Лаборатория биохимических исследований</i> | | | | | Штатное расписание | |
| | Врач клинической лабораторной диагностики | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Лаборант | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинский лабораторный техник | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.3.3. | <i>Лаборатория бактериологических исследований</i> | | | | | | |
| | Врач-бактериолог | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Лаборант | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинский лабораторный техник | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.4. | <i>Отделение инструментальной диагностики</i> | | | | | | |
| | Заведующий отделением-врач- инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Старшая медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.4.1 | <i>Кабинет рентгенологических исследований</i> | | | | | | |
| | Санитарка | 27-2 | 22600000- 14467 | ДТ | В3.2. | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Врач-рентгенолог | 27-ГД 27-1 | 12300000- 20426 | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |

| | | | | | | | |
|-------------|---|---------------|--------------------|----|------|-----------------------|--------------------------|
| | Рентгенолаборант | 27-ГД 27-1 | 12300000- 24755 | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.4.2. | <i>Кабинет ультразвуковой диагностики</i> | | | | | | |
| | Врач ультразвуковой диагностики | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.4.3. | <i>Кабинет эзофагогастродуоденос- копии, желудочного и дуоденального зондирования</i> | | | | | | |
| | Врач-эндоскопист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.4.4. | <i>Кабинет электрокардиографии</i> | | | | | | |
| | Врач функциональной диагностики | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.5. | <i>Инфекционное отделение</i> | | | | | | |
| | Заведующая отделением-врач- инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.6. | <i>Инфекционное отделение №2</i> | | | | | | |
| | Заведующий отделением-врач- инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Врач-инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Старшая медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра процедурной | 28-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра - палатная | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Сестра-хозяйка | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.3 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Санитарка-палатная | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Санитарка-уборщица | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| 1.7. | <i>Инфекционное отделение №3</i> | | | | | | |
| | Заведующий отделением-врач- инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Врач-инфекционист | 27-ГД | | | | Штатное расписание | Лечебная деятельность |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------|---------------|----------|----|------|--------------------|-----------------------|
| | Старшая медицинская сестра | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра процедурная | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Медицинская сестра - палатная | 27-ГД 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Сестра-хозяйка | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Санитарка-палатная | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |
| | Санитарка-уборщица | 27-2 | 2260000а | ДТ | В3.2 | Штатное расписание | Лечебная деятельность |

*) ПЕРЕЧЕНЬ составлен в соответствии со спецоценкой условий труда, проведенной в октябре 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии с Федеральными законами от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ (ред. от 01.10.2019 г.) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации и от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ (ред. 01.10.2019 г. с изменениями от 22.04.2020 г.) «О страховых пенсиях», а также Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 и в соответствии со специальной оценкой условий труда^{*)}

Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД
Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной» Роспотребнадзора

| № п/п | Название профессии, должности | Основание пенсионной льготы | Доп. тариф | Класс УТ | Наименование подтверждающих документов | Характер работы |
|-------|--|--|------------|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | -Руководитель центра СПИД-врач-эпидемиолог | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными |
| 2 | Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач-клинической лабораторной диагностики | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных |
| 3 | Врач клинической лабораторной диагностики | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных |
| 4 | Фельдшер-лаборант | Федерального закона «О страховых пенсиях» | | 3.2 | Штатное расписание | Проведение лабораторных исследований крови и |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|-----|--------------------|---|
| | | от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | | | материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных |
| 5 | Врач-эпидемиолог | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными |
| 6 | Врач-инфекционист | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными |
| 7 | Заведующий отделением эпидемиологического надзора за ВИЧ-инфекциями-врач-эпидемиолог | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными |
| 8 | Медицинская сестра | Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ | | 3.2 | Штатное расписание | Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными |

*) ПЕРЕЧЕНЬ составлен в соответствии со спецоценкой условий труда, проведенной в октябре 2020 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



О.В. Парфенова

18 февраля 2022 г.

Директор ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

18 февраля 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с ненормированным рабочим днем,
дающий право на дополнительный отпуск

Установлен дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня
сотрудникам, занимающим следующие должности:

1. Заместитель директора по научной работе
2. Заместитель директора по инновациям и развитию
3. Начальник отдела инженерного обеспечения и охраны труда-заместитель директора
4. Ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь
5. Главный бухгалтер
6. Заместитель главного бухгалтера
7. Начальник отдела кадров
8. Главный специалист планово-экономического отдела
9. Начальник отдела госзакупок и юридического сопровождения деятельности института
10. Начальник планово-экономического отдела
11. Главный научный сотрудник-заведующий отделом научного планирования и информационно-аналитической работы
12. Помощник директора
13. Системный администратор
14. Экономист
15. Бухгалтер
16. Специалист отдела кадров
17. Заведующий гаражом
18. Водитель
19. Уполномоченный по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовке

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------------|---|---------------------|---|---|-----------------------|---|--------------------------------|---|----------------------------------|
| | ведущие научные сотрудники, старшие научный сотрудники, научные сотрудники, младшие научные сотрудники, старшие лаборанты, лаборанты, препараты | | | | | | | | | | | |
| 3 | Вед. научный сотрудники-заведующие лабораториями, ведущие научные сотрудники, старшие научный сотрудники, научные сотрудники, младшие научные сотрудники, старшие лаборанты, лаборанты, препараты | работы, связанные с приготовлением экспериментальных серий иммунобиологических препаратов | 2 шт./чел. на 1 год | - | 24 на 1 мес на чел. | - | - | 1 шт. / чел. на 1 год | - | - | - | тапочки кожаные, 1 пара / 2 года |
| 4 | Лаборанты, препараты | работы по приготовлению питательных сред | - | - | - | - | - | - | - | 4 пары на 1 год на лабораторию | - | |
| Клиника инфекционных болезней, Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Главный врач-врач-инфекционист, зам. главного врача, зав. отделением, руководитель-врач- | | 2 шт./чел. на 1 год | - | по потребностям | - | - | 1 шт./1 год | - | - | - | 1 пара / 2 года |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|---------------------|---|--|--------------------|--------------------|----------------|--------|--------------|-----------|-----------------------|
| | инфекционист ПОЦ СПИД, врачи, специалисты с высшим немедицинским образованием (биолог) | | | | | | | | | | | |
| 2. | Лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник клиники и ПОЦ СПИД | | 2 шт./чел. на 1 год | дежурные до износа | по потребностям | дежурные до износа | дежурные до износа | 1 шт. / 1 год | – | – | – | 1 пара / 2 года |
| 3. | Средний, младший медперсонал клиники и ПОЦ СПИД | | 2 шт./чел. на 1 год | дежурные до износа | по потребностям | – | дежурные до износа | 1 шт. / 1 год | – | – | – | 1 пара / 2 года |
| 4. | Врач, средний и мл. мед. персонал, работающий в рентген кабинете | | 1 шт. на 1 год | фартук из просвинцованной резины дежурный | перчатки просвинцованной резины дежурные | | очки для адаптации | 1 шт. на 1 год | | перчатки х/б | | 1 пара / 1 год |
| Технический персонал, водители | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | | – | – | – | – | – | 1 / 1 г. | 1/3 г. | 1/3 мес | – | ботинки 1 пара/2 года |
| 6. | Столяр | | – | – | – | – | – | 1 / 1 г. | 1/3 г. | 1/3 мес | – | ботинки 1 пара/2 года |
| 7. | Водитель | | – | – | – | – | – | 1 / 1 г. | – | 1/3 мес | 1/12 мес. | ботинки 1 пара/2 года |

* В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н “Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 № 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 № 103н, от 12.01.2015 № 2н), п.6, п.7, п. 14, п.17.

САНИТАРНО - ГИГИЕНИЧЕСКАЯ ОДЕЖДА, ПРЕДМЕТЫ:

Врачи, научные сотрудники, лаборанты, средний медицинский персонал:

Дополнительно: полотенце – 2 шт./12 мес; щетка – 1 шт. (дежурная); разовые халаты, шапочки, бахилы – по потребностям.

Председатель
профсоюзной
ФБУН ННИИЭМ
И.Н.Блохиной

первичной
организации
им.академика
Роспотребнадзора

О.В. Парфенова
« 03 » февраля 2022 г.



Директор ФБУН ННИИЭМ
им.академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора

Н.Н. Зайцева
« 03 » февраля 2022 г.




СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2022 г.

| № п/п | Наименование мероприятия | Ст-ть (тыс. руб.) по ценам 2022 г. | Ответственные за выполнение | Отметки о выполнении |
|----------|--|--|--|-------------------------|
| 1. | Техническое освидетельствование паровых стерилизаторов, поверка манометров и гидравлическое испытание. | 76,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора; Зав. лабораториями | |
| 2. | Ежегодная проверка ламинарных боксов БАВп-01 «Ламинар-С» 1,5 на микробиологическую безопасность (49 шт.) | 980,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора; Зав. лабораториями | |
| 3. | Компенсационные выплаты за молоко | 650,00 | Гл. бухгалтер; Отдел кадров; Начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора | |
| 4. | Приобретение спецодежды и других СИЗ | 450,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора; Гл. врач клиники; Зав. лабораториями | |
| 5. | Повторное обучение по эксплуатации энергоустановок и электробезопасности | 12,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения-заместитель директора | |

| | | | | |
|-----|--|---------|--|--|
| 6. | Проведение предварительных и периодических медосмотров | 165,00 | Гл. врач клиники; Отдел кадров; Профком; Начальник отдела инженерного обеспечения- заместитель директора | |
| 7. | Повторное обучение по обслуживанию стерилизаторов | 22,50 | Начальник отдела инженерного обеспечения - заместитель директора; Зав. лабораториями | |
| 8. | Утилизация ртутьсодержащих ламп | 6,00 | Начальник отдела- заместитель директора | |
| 9. | Проверка измерительных лабораторных и медицинских приборов и оборудования | 480,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения- заместитель директора; Зав. лабораториями | |
| 10. | Проверка фильтров тонкой очистки на защитную эффективность в боксах биологической безопасности 1 раз в год | 225,00 | Начальник отдела инженерного обеспечения- заместитель директора; Зав. лабораториями | |
| | Итого: | 3066,50 | | |

Председатель первичной
профсоюзной организации ФБУН
ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора


О.В. Парфенова

« 3 » февраля 2022 г.



Смета расходов бюджета профсоюза института

1. Отчисления в Облсовпроф – 35 %.
2. Бюджет, остающийся в распоряжении профсоюза института, ориентировочно составляет 65 % от суммы перечисленных профсоюзных взносов.
3. Расходы бюджета:
 - материальная помощь сотрудникам 45 %
 - культурно-массовая работа (лагеря отдыха детей) 25 %
 - хозяйственные расходы 7 %
 - премирование профсоюзного актива 11 %
 - поздравительные мероприятия 9 %
 - учёба профактива 3 %

Председатель профсоюзной
организации



О.В. Парфенова