

П Р И К А З

по Федеральному государственному бюджетному учреждению науки
Федеральному исследовательскому центру питания, биотехнологии и безопасности пищи

от «26» сентября 2025 г.

№ 241

г. Москва

*Об утверждении Положения об оплате труда,
премировании и социальных выплатах работникам*

В соответствии с пунктом 3.3. Коллективного договора ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам в новой редакции (Приложение № 1).
2. Заведующему канцелярией Н.И. Мазниченко ознакомить с настоящим приказом всех работников Центра.
3. Начальнику отдела кадров Н.В. Ожерельевой ознакомить с настоящим приказом вновь принимаемых работников.
4. Настоящий Приказ вступает в силу с момента его подписания.
5. Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам в новой редакции (Приложение № 1) вступает в силу с 01.10.2025г.
6. Признать утратившим силу пункт 1 приказа от 07.06.2023г. №132 «Об утверждении Положения об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам и Правил внутреннего трудового распорядка».
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Д.Б. Никитюк

Приложение № 1 к приказу от 26.09.2025 № 241

УТВЕРЖДАЮ

Директор



Д.Б. Никитюк

26 сентября 2025 года

Положение

об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оплата труда служит основой материального стимулирования Работников Центра, в целях достижения высоких результатов труда.

Настоящее «Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам» (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»; приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»; приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»; приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»; приказом Федерального агентства научных организаций от 13.11.2014 г. № 36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных и гражданских служащих

Никитюк

центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организации, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны»; постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей



работников образования».

1. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников Центра и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, учитывается мнение представительного органа Работников.

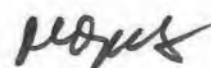
Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется из финансового обеспечения Центра.

3. Средства от экономии фонда оплаты труда могут быть направлены для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Центра или коллективным договором.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра, в том числе по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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



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

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

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

2.1. Система оплаты труда Работников Центра включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда Работников Центра устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснений о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях (далее -

Иван

Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- особенностей режима рабочего времени;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- отраслевого соглашения;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок определения размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда Работников Центра, не относящимся к Работникам науки, медицинским и фармацевтическим Работникам, указанным в настоящем Положении, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий Работников Центра по видам экономической деятельности, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Настоящее Положение не является основанием для снижения размера окладов, превышающих ПКГ, установленных в Центре до его принятия.

2.4. Месячная заработная плата Работника Центра из всех источников финансирования, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ.

2.5. Оплата труда Работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.7. В пределах имеющихся средств на оплату труда Работодатель



самостоятельно устанавливает размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат за счет бюджетных субсидий на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, внебюджетных фондов, о чем издается соответствующий приказ, и вносятся изменения в Штатное расписание, утверждаемое в установленном порядке.

2.8. Штатное расписание утверждается директором и включает в себя все должности Работников Центра.

2.9. Численный состав Работников Центра должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

2.10. Фонд оплаты труда Работников Центра формируется на календарный год исходя из субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, также средства государственных внебюджетных фондов и других источников.

2.11. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, выполняемой в рамках утвержденных Уставом направлений деятельности, а также средства государственных внебюджетных фондов, направляются на выплаты стимулирующего характера. Фонд оплаты труда формируется в соответствии с Плановой сметой расходов по видам экономической деятельности (Приложения 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Плановые сметы расходов на выполнение государственных контрактов, контрактов и договоров, при наличии определенных обязательств, составляются в индивидуальном порядке.

2.12. Работодатель направляет экономию фонда заработной платы, формируемого за счет вышеуказанных источников, на стимулирующие выплаты Работникам Центра.

2.13. Заработная плата Работника Центра предельными размерами не ограничивается.

2.14. Настоящее Положение распространяется на всех Работников Центра и Филиалов.

2.15. Цели и задачи разработки настоящего Положения:

- стимулирование конкретных результатов труда, улучшение количественных и качественных показателей труда, повышение уровня оплаты труда;
- определение порядка и системы оценки деятельности структурных подразделений и конкретных Работников Центра.

2.16. Ответственность за своевременность, правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер (главный бухгалтер филиала).

Доплата до МРОТ производится работниками бухгалтерии при начислении ежемесячных выплат.

2.17. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. При выплате заработной платы Работодатель предоставляет каждому

Работнику Центра расчетный листок — согласно ст. 136 ТК РФ, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику Центра за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма должна быть установлена в соответствии с требованиями ст. 136, 372 ТК РФ.

2.19. Заработная плата выплачивается Работнику Центра путем перечисления денежных средств на банковскую карту, а вновь принятых Работников Центра (до момента получения ими банковской карты) — лично из кассы Центра.

2.20. Заработная плата выплачивается Работникам Центра не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:

ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии» — 4 и 19 числа месяца;

Научно-исследовательского института детского питания — филиала Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи (НИИ детского питания) — 8 и 23 числа месяца;

Научно-исследовательского института пищевконцентратной промышленности и специальной пищевой технологии — филиала Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи (НИИ ПП и СПТ) — 4 и 19 числа месяца;

Всероссийского научно-исследовательского института пищевой биотехнологии — филиала Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи (ВНИИПБТ) — 2 и 17 числа месяца;

Бирюлевского Экспериментального Завода — филиала Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи (БЭЗ) — 4 и 19 числа месяца.

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

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

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Оклад директора Центра определяется его трудовым договором. Размер оклада устанавливается учредителем Центра.

Размеры окладов заместителей директора Центра, главного бухгалтера Центра, на 10-30% ниже оклада директора.

Размеры окладов директоров Филиалов устанавливает директор Центра.

Размеры окладов заместителей директора и главного бухгалтера Филиалов устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора Филиала.

3.2. С учетом условий труда заместителям директора Центра, главному



бухгалтеру Центра, директорам Филиалов и их заместителям, главным бухгалтерам Филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.3. Заместителям директора Центра, главному бухгалтеру Центра, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам Филиалов могут быть установлены стимулирующие надбавки.

3.4. Установление стимулирующих надбавок и премирование директора Центра осуществляется с учетом результатов деятельности Центра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра.

3.5. Директору Центра производятся выплаты стимулирующего характера:

- а) премии по итогам работы;
- б) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Директорам Филиалов производятся выплаты стимулирующего характера:

- а) премии по итогам работы;
- б) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с ТК РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации 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», иными нормативными актами, Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты Работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего Работника Центра без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) выплаты ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и работникам Режимно-секретного отдела.

4.2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих



мест по условиям труда) составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье, вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда).

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

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

в соответствии с ч.2 ст.60.2 ТК РФ с письменного согласия Работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

дополнительная работа, поручаемая Работнику Центра наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), согласно ч.2 ст.60.2 ТК РФ может выполняться Работником Центра в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего Работника Центра.

В отличие от совмещения профессий (должностей) при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ Работник Центра выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего Работника Центра без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), так и по другой профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник Центра будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия Работника Центра.

Работник Центра имеет право досрочно отказаться от выполнения



дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника Центра без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работнику Центра производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Доплата может устанавливаться в фиксированной сумме или в процентах. Размер доплаты не может превышать 100% основного оклада по ПКГ по совмещаемой должности.

Согласие Работника Центра на поручаемую дополнительную работу может быть получено следующими способами:

- путем представления Работником Центра письменного заявления;
- письменным согласием Работника Центра, проставленным на докладной записке руководителя структурного подразделения.

4.3.1. Доплата за работу в ночное время производится Работникам Центра за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Размер доплаты - 20% части оклада за час работы Работника Центра.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада Работника Центра на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой Работнику Центра в соответствии с ТК РФ.

4.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам Центра, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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



4.3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

4.4. Выплата ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- выплата ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставки) устанавливается работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и работникам Режимно-секретного отдела;

- работникам Режимно-секретного отдела, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), выплачивается процентная надбавка за общий стаж работы в режимно-секретных подразделениях согласно действующему законодательству Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

5.1. В целях поощрения Работников Центра за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты в размере 30% от оклада молодым ученым;*
- премиальные выплаты.

**Молодой ученый - работник научного учреждения до достижения им следующего возраста: доктор наук - 41 лет, кандидат наук — 36 лет.*

5.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета, средств по приносящей доход деятельности и внебюджетных фондов могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера.

5.3. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Филиалами самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников доходов.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда Центра, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.



5.5. Стимулирующие выплаты устанавливать в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом рекомендуется учитывать:

5.5.1. Для научных Работников Центра:

а) количественные показатели результативности научной деятельности: количество публикаций в журналах, включенных в «Белый список», или индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Центра;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество выступлений с докладами на научных конференциях;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

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

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

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

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

в) участие в экспертной деятельности (устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов).

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

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

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые Центром самостоятельно.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Центра, научное

Может

руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

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

Для медицинских и фармацевтических Работников Центра:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных отраслевых программах;
- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;
- качество выполнения стандартов медицинской помощи и порядков оказания помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- осуществляемое по поручению руководства Центра наставничество и педагогическую деятельность;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- профилактическая работа с населением по предупреждению различных видов заболеваний.

По соответствующим ПКГ медицинским и фармацевтическим Работникам устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за квалификационную категорию и почетные звания, которая рассчитывается пропорционально занимаемой ставке и отработанному времени.

Размеры ежемесячной надбавки к окладу за квалификационную категорию, почетные звания составляют:

№ п/п	Наименование ПКГ и выплаты	Размер выплаты
	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1	Выплата к окладу за вторую квалификационную категорию	3 500
2	Выплата к окладу за первую квалификационную категорию	7 000
3	Выплата к окладу за высшую квалификационную категорию	10 500
	ПКГ «Врачи и провизоры»	
1	Выплата к окладу за вторую квалификационную категорию	6 500
2	Выплата к окладу за первую квалификационную категорию	12 000
3	Выплата к окладу за высшую квалификационную категорию	19 000

Мох

4	Выплата к окладу за наличие почетного звания	6 500
	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1	Выплата к окладу за вторую квалификационную категорию	7 500
2	Выплата к окладу за первую квалификационную категорию	14 500
3	Выплата к окладу за высшую квалификационную категорию	22 000
4	Выплата к окладу за наличие почетного звания	7 500

Выплата к окладу за квалификационную категорию, почетные звания не суммируются, а применяется по одному из оснований, наивысшему.

Выплата к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у Работника двух почетных званий «Народный врач», «Заслуженный врач» и «Заслуженный работник здравоохранения» упомянутая выплата применяется по одному из оснований.

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

Для ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» выплата к окладу за наличие почетного звания не применяется.

5.5.3 Для педагогических работников Центра:

- количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических комплексов;

количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество организованных профориентационных мероприятий;

- критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

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

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

МОСК

своевременность достижения запланированных результатов;

- количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Центра;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

- критерии качества результатов научной деятельности:

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

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

использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливается педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливается педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливается педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Центра,

научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом Центра деятельности, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

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

- по договорам на оказание образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Центра.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. При этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;
- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";
- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания.

5.5.4. Для Работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

- выполнение особо важных и срочных работ.

5.5.5. Для Работников Центра, осуществляющих свою трудовую деятельность по профессиям служащих:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественная подготовка и сдача отчетности в установленные сроки;
- участие работника в выполнении важных работ, поручений и мероприятий.

5.5.6. Для всех вновь принятых работников Центра:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, новаторство и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественная подготовка и сдача отчетности в установленные сроки;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, поручений и мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений.

Средства, высвобождаемые в Центре за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих Работников Центра к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, на увеличение окладов Работников Центра и на реальные выплаты стимулирующего характера.

5.6. Размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по решению Работодателя в пределах бюджетных субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда Работников Центра, а также средств от приносящей доход деятельности, и средств внебюджетных фондов, направленных Центром на оплату труда:

- заместителей директора Центра, главного врача, главного бухгалтера, директоров Филиалов - по личному решению Работодателя;
- заместителей директоров Филиалов, главных бухгалтеров Филиалов - по личному решению директоров Филиалов;
- руководителей структурных подразделений Центра - по представлению заместителей директоров Центра либо Филиалов, главного врача, осуществляющих общее руководство по направлениям деятельности;
- работников Центра научных подразделений, административно-

хозяйственных подразделений, клинических подразделений - по представлению руководителей структурных подразделений с предварительным согласованием заместителей директоров Центра либо Филиалов, главного врача, осуществляющих общее руководство по направлениям деятельности.

5.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам Центра (за исключением медицинских и фармацевтических Работников Центра), проработавшим свыше 3-х лет, в размере 50% от установленного оклада.

5.8. Надбавка за выполнение работ по приносящей доход деятельности и средствам обязательного медицинского страхования (внебюджетные фонды) выплачивается Работникам Центра, выполняющим работу и содействующим выполнению работы, в зависимости от объема выполненных и оплаченных работ в пределах фонда оплаты труда Плановой сметы расходов по видам экономической деятельности:

- средств, полученных по договорам (контрактам) на проведение санитарно - эпидемиологической экспертизы и санитарно-эпидемиологических исследований (приложение 1);

- средств, полученных по договорам (контрактам) на оказание платных медицинских услуг для стационарных отделений и лаборатории клинической биохимии, иммунологии и аллергологии (приложение 2);

- средств, полученных по договорам (контрактам) на оказание платных медицинских услуг для отделений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую и консультативно-диагностическую помощь и физиотерапевтического отделения (приложение 3);

- средств, полученных по обязательному медицинскому страхованию (внебюджетные фонды) для отделений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую, консультативно-диагностическую помощь (приложение 4, плановая смета расходов № 1);

- средств, полученных по обязательному медицинскому страхованию для стационарных отделений и лаборатории клинической биохимии, иммунологии и аллергологии (приложение 4, плановая смета расходов № 2);

- средств, полученных от сдачи в аренду неиспользуемых помещений в зданиях (приложение 5);

- средств, полученных за выполнение работ по договорам (контрактам), проектам, программам, и другим видам сделок на выполнение работ и услуг, кроме проведения санитарно-эпидемиологической экспертизы и оказания платных медицинских услуг (приложение 6);

- средств, полученных за выполнение работ по договорам (контрактам), программам, лекционным курсам и другим видам сделок на выполнение работ по образовательной деятельности (приложение 7).

Надбавка устанавливается в фиксированной сумме и, предельными размерами не ограничивается.

Основаниями для выплаты являются приказ по представлению руководителя подразделения (руководителя или ответственного исполнителя работ).

5.8. Надбавка за выполнение работ по оказанию высокотехнологичной

медицинской помощи устанавливается Работникам Центра в соответствии с локальным нормативным актом Центра и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации на соответствующий период.

5.9. Надбавка за научное руководство аспирантами.

Надбавка за научное руководство аспирантами устанавливается научному руководителю, назначенному приказом Работодателя, в размере одного МРОТ в год за одного аспиранта. Выплата производится один раз в сентябре по окончании учебного года в сумме МРОТ на момент выплаты.

Надбавка за научное руководство аспирантов, оформившим академический отпуск, отпуск по уходу за ребенком, досрочно отчисленным из аспирантуры, выплачивается пропорционально времени учебы аспиранта за текущий учебный год.

5.10. Премирование Работников Центра.

Под премированием понимается выплата Работникам Центра денежных сумм сверх основного заработка, в целях поощрения, за достигнутые успехи в работе.

5.10.1. Виды премий.

5.10.1.1. По итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год Работникам Центра может выплачиваться за:

- выполнение планов научными сотрудниками, выполнившими годовой план научных исследований, и другими Работниками Центра за содействие в выполнении плана;

- лечебно-диагностическую работу исходя из повышения уровня научных исследований и оказания высококвалифицированной медицинской помощи населению, усиления творческой активности и результативности труда Работников Центра. При этом учитываются научная новизна, научно-практическая значимость и внедрение результатов исследования в практику.

5.10.1.2. Разовые премии.

Разовые премии работникам могут выплачиваться за:

- вклад в развитие медицинской науки, научно-практическую помощь органам здравоохранения Российской Федерации и города Москвы;

- в связи с профессиональными праздниками;

- вклад в развитие науки и технологий;

- вклад в развитие и внедрение инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины;

- выполнение срочных и важных заданий;

- публикации в научных журналах, рецензируемых Высшей аттестационной комиссией России; монографии; научно-популярные статьи сверх установленных обязательных количественных показателей результативности труда научного работника;

- разработку нормативно-методической документации и учебно-методических пособий, утвержденных в установленном порядке;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, оперативной информации;

- внедрение в практику результатов научно-исследовательской работы;

- продолжительную и безупречную работу;

- к юбилейным датам (начиная с 50-ти лет каждые пять лет).

5.10.2. Порядок и условия выплаты премий.

Премирование осуществляется из всех источников доходов в пределах бюджетных субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда Работников Центра, и средств внебюджетных фондов.

В Центре создаются Премияльные комиссии, персональный состав которых утверждают Работодатель или директора Филиалов. В состав Премияльных комиссий входят представители администрации, руководители структурных подразделений, представители Профкома, представители представительного органа Работников.

При принятии решения Работодателем о премировании Работников Центра по итогам работы за год, планово-экономический отдел и главные бухгалтеры Филиалов подают в Премияльные комиссии сведения о наличии финансовых средств на премирование. Премияльные комиссии на основании решения Ученого совета Центра рассматривают представления руководителей структурных подразделений и принимают решение о персональном премировании участников тем НИР и работникам содействующих структурных подразделений. Решение Премияльной комиссии по премированию является основанием для издания приказа по Центру, либо Филиалу.

При выплате разовых премий Работникам Центра руководители структурных подразделений подают представление в Премияльную комиссию на Работника Центра с указанием конкретных показателей для премирования. Решение Премияльной комиссии является основанием для издания приказа по Центру, либо Филиалу.

Премияльные комиссии в своей работе при принятии решения о премировании Работников Центра учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение Работником Центра своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ.

Премии не выплачиваются полностью или частично:

- при недобросовестном выполнении своих должностных обязанностей,
- при нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,
- при невыполнении плановых заданий,
- при низком качестве выполняемых работ,

- при наличии выговора.

При премировании по итогам работы за год и премировании к профессиональным праздникам Работники Центра, проработавшие менее одного года, премируются пропорционально отработанному времени, а Работники Центра, проработавшие менее трех месяцев, не подлежат премированию. Премированию в связи с юбилейной датой со дня рождения подлежат Работники Центра, проработавшие более одного года.

5.10.3. Размер стимулирующих выплат, в том числе премии, устанавливаются в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда материального поощрения Работникам Центра может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Руководитель Центра и Директоры Филиалов на основании письменного заявления работника либо близких родственников.

6.2. Работникам Центра могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив Работника об этом в установленном законом порядке.



Приложение 1

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

средств, полученных по договорам (контрактам) на проведение санитарно-эпидемиологической экспертизы и санитарно-эпидемиологических исследований

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда специалистов структурных подразделений, выполняющих первичный этап санитарно-эпидемиологической экспертизы и санитарно-эпидемиологических исследований	28,5
2	Средства на оплату труда специалистов, выполняющих завершающий этап санитарно-эпидемиологической экспертизы (члены экспертного совета)	4,4
3	Средства на оплату отпусков	3,0
4	Начисления на выплату заработной платы	10,7
5	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	46,6
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
6	Средства на оплату труда АУП	7,5
7	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	2,0
8	Средства на оплату отпусков	0,9
9	Начисления на выплату заработной платы	3,0
10	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	13,4
11	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0

От работодателя:

От трудового коллектива:

С.В. Морозов



Приложение 2

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

средств, полученных по договорам (контрактам) на оказание платных
медицинских услуг для стационарных отделений и лаборатории клинической
биохимии, иммунологии и аллергологии.

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основного персонала (врачи, средний, младший медицинский и прочий вспомогательный персонал)	27,0
2	Средства на оплату отпусков	2,6
3	Начисления на выплату заработной платы	8,9
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	38,5
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	11,20
6	Средства на оплату аптеки	0,2
7	Средства на оплату приемного отделения	1,2
8	Средства на оплату медицинских регистраторов	0,5
9	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	2,1
10	Средства на оплату отпусков	1,4
11	Начисления на выплату заработной платы	4,9
12	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	21,5
13	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0

От работодателя:



От трудового коллектива:

С.В. Морозов

Приложение 3

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

**средств, полученных по договорам (контрактам) на оказание платных
медицинских услуг для отделений, оказывающих амбулаторно-
поликлиническую и консультативно-диагностическую помощь и
физиотерапевтическое отделение.**

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основного персонала (врачи, средний, младший медицинский и прочий вспомогательный персонал)	32,7
2	Средства на оплату отпусков	3,1
3	Начисления на выплату заработной платы	10,7
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	46,5
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	7,5
6	Средства на оплату медицинских регистраторов	0,5
7	Средства на оплату аптеки	0,2
8	Средства на оплату приемного отделения	0
9	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	1,2
10	Средства на оплату отпусков	0,9
11	Начисления на выплату заработной платы	3,2
12	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	13,5
13	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0



От районного центра:

От трудового коллектива:

С.В. Морозов

Приложение 4

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ № 1

средств, полученных по обязательному медицинскому страхованию (внебюджетные фонды) для отделений, оказывающих амбулаторно — поликлиническую, консультативно-диагностическую помощь

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основного персонала (врачи, средний, младший медицинский и прочий вспомогательный персонал)	31,7
2	Средства на оплату отпусков	3,0
3	Начисления на выплату заработной платы	10,5
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	45,2
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	7,5
6	Средства на оплату аптеки	0,1
7	Средства на оплату диетсектора	0,0
8	Средства на оплату приемного отделения	0,0
9	Средства на оплату медицинских регистраторов	0,5
10	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	2,3
11	Средства на оплату отпусков	1,0
12	Начисления на выплату заработной платы	3,4
13	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	14,8
14	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0



От трудового коллектива:

С.В. Морозов

Приложение 4

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ № 2

средств, полученных по обязательному медицинскому страхованию для
стационарных отделений и лаборатории клинической биохимии, иммунологии
и аллергологии.

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основного персонала (врачи, средний, младший медицинский и прочий вспомогательный персонал)	26,1
2	Средства на оплату отпусков	2,5
3	Начисления на выплату заработной платы	8,6
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	37,2
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	11,2
6	Средства на оплату аптеки	0,2
7	Средства на оплату приемного отделения	1,2
8	Средства на оплату медицинских регистраторов	0,5
9	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	2,9
10	Средства на оплату отпусков	1,5
11	Начисления на выплату заработной платы	5,3
12	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	22,8
13	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0

От работодателя:



С.В. Морозов

От трудового коллектива:

С.В. Морозов

[Handwritten signature]

Приложение 5

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

средств, полученных от сдачи в аренду неиспользуемых помещений в зданиях

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда персонала, принимающего участие в работе по договорам аренды: ведение учета, технического обслуживания, оформление договоров и т.п.	38,0
2	Средства на оплату отпусков	3,5
3	Начисления на выплату заработной платы	12,4
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	53,9
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	3,5
6	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	0,8
7	Средства на оплату отпусков	0,4
8	Начисления на выплату заработной платы	1,4
9	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	6,1
10	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0

От работодателя:



От трудового коллектива:

С.В. Морозов

Приложение 6

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

средств, полученных за выполнение работ по договорам (контрактам),
проектам, программам, и другим видам сделок на выполнение работ и
услуг, кроме проведения санитарно-эпидемиологической экспертизы и
оказания платных медицинских услуг

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основных исполнителей	33,4
2	средства на оплату отпусков	3,2
3	Начисления на выплату заработной платы	11,1
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	47,7
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	7,5
6	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	1,2
7	Средства на оплату отпусков	0,8
8	Начисления на выплату заработной платы	2,8
9	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	12,3
10	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	60,0

От руководителя:



От трудового коллектива:

С.В. Морозов

Приложение 7

к Положению об оплате труда,
премировании и социальных
выплатах Работникам

ПЛАНОВАЯ СМЕТА РАСХОДОВ

средств, полученных за выполнение работ по договорам (контрактам),
программам, лекционным курсам и другим видам сделок на выполнение
работ по образовательной деятельности

№ п/п	Статья расходов	%
ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ		
1	Средства на оплату труда основных исполнителей	48,0
2	средства на оплату отпусков	4,8
3	Начисления на выплату заработной платы	15,9
4	ИТОГО ПРЯМЫЕ РАСХОДЫ	68,7
КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ		
5	Средства на оплату труда АУП	7,5
6	Средства на другие выплаты предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам	0,5
7	Средства на оплату отпусков	0,8
8	Начисления на выплату заработной платы	2,5
9	ИТОГО КОСВЕННЫЕ РАСХОДЫ	11,3
10	ИТОГО Средства на оплату труда с начислениями	80,0

От работодателя:

От трудового коллектива:



С.В. Морозов