

УТВЕРЖДЕН
Конференцией работников
ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России
Протокол № _____ от « ____ » _____ 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР КАРДИОЛОГИИ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

на 2017–2019 годы

Г. МОСКВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российский кардиологический научно-производственный комплекс» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России) в лице и.о. Генерального директора Бойцова Сергея Анатольевича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее Председателя Рогозы Анатолия Николаевича, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, включая работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России, расположенного по адресу: 143960, Московская область, г. Реутов, ул. Фабричная, д. 8.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.6. Нормы отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации и смены председателя первичной организации профсоюза работников.

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

1.10. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.12. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений, решаются Профсоюзным комитетом совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.14. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, и соответствующий орган по труду.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и стабильной работы организации, улучшений условий труда работникам Работодатель обязуется:

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством РФ;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.16.8. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его

необходимой информацией и нормативной документацией в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не

может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 ТК РФ):

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст. 80 ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178–181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с

правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72–74 ТК РФ).

2.12.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Состав комиссии по трудовым спорам прилагается к коллективному договору (Приложение № 3).

2.13.3. Участвовать в мероприятиях по гражданской защите в соответствии с Положением «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (далее – гражданской защиты)» (Приложение № 4).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 39 часов 30 минут в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность – не более 36 часов согласно Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», для работающих с установленными в ходе аттестации рабочих мест вредными условиями труда в виде ионизирующего излучения – 30 часов.

3.4. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя, рабочая неделя с режимом гибкого рабочего времени.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.7.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ). *(Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка)* (Приложение № 1).

3.7.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.7.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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»);

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 2.1).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.7.2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы), в День знаний 1 сентября – 1 (один) день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 (пять) дней;

в) в связи с бракосочетанием детей работника – 1 (один) день;

г) в связи с переездом на новое место жительства – 2 (два) дня;

д) для участия в похоронах родных и близких 5 – (пять) дней.

4.7.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 256, 257 ТК РФ.

4.7.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.7.5. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.7.6. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающего 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.2.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.2.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ, Положения «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Российский кардиологический научно-производственный комплекс» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденного генеральным директором организации (Приложение № 5), Положения «Об оплате труда работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России, утвержденного генеральным директором организации, Положения о премировании работников филиала «Экспериментальное производство медико-биологических препаратов» ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России, утвержденного генеральным директором организации.

5.2.3. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.2.4. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.5. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

5.3. Обеспечить начисление на банковские карты заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.4. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.5.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.5.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.5.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.5.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:

6.1.1. в целях организации сотрудничества по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, создать, в соответствии с Приказом Минтруда России от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», совместно с Профсоюзным комитетом на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета в количестве 20 человек. Положение о комиссии утверждается Сторонами;

6.1.2. финансировать работу комиссии по охране труда, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

6.1.3. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда,

обеспечив ее правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также предоставлять им с учетом производственных возможностей не менее 8 часов в месяц свободного от работы времени для выполнения ими общественных обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения не реже одного раза в два года с сохранением средней заработной платы;

6.1.4. укреплять службу охраны труда, не допускать её сокращения. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.1.5. своевременно и в полном объеме выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных ежегодно заключаемым с Профсоюзным комитетом «Соглашением по охране труда»;

6.1.6. осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии с действующим законодательством;

6.1.7. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте, разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством (Приложение № 4);

6.1.8. согласовывать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда с Профсоюзным комитетом. Включать в обязательном порядке в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты;

6.1.9. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса;

6.1.10. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах: обеспечение и контроль температурного и светового режима, контроль работы вентсистем, своевременного проведения технического освидетельствования сосудов под давлением (автоклавов), манометров давления, замеров сопротивления изоляции электрооборудования и т.п.

6.1.11. обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза) в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, а также представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.1.12. обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и выполнение требований технической инспекции труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

6.1.13. не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка;

6.1.14. обеспечить за счет средств работодателя работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, сертифицированными специальной и санитарно-гигиенической одеждой, специальной и санитарной обувью, санитарными принадлежностями и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами, Приложением к Приказу Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

6.1.15. контролировать своевременность, полноту их выдачи работникам, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечить их ремонт, стирку, сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.1.16. обеспечить на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно-действующих веществ, выдачу работникам за счет работодателя смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами приведенными в Приказе МЗСР РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», а также наличие моющих средств в достаточном количестве при каждом умывальнике;

6.1.17. обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»;

6.1.18. обеспечить за счет собственных средств проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников, обеспечив при этом выполнение Постановления Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и

неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» в специализированных врачебных комиссиях. Не допускать до работы работников, не прошедших своевременно предварительные или периодические медосмотры;

6.1.19. обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.20. обеспечить проведение обучения и аттестации руководителей структурных подразделений и специалистов по вопросам охраны труда в объеме занимаемой должности;

6.1.21. обеспечить разработку и утверждение, с учетом мнения Профсоюзного комитета, инструкций по охране труда для работников;

6.1.22. обеспечить проведение всех видов инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с нормативными требованиями;

6.1.23. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке соответствующего инструктажа и обучения по охране труда, стажировку (в предусмотренных нормативными актами) и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.24. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

6.1.25. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

6.1.25.1. выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.1.25.2. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях соблюдения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.26. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

6.1.26.1. исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

6.1.26.2. по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.27. своевременно и в полном объеме расследовать все несчастные случаи на производстве.

Включать представителя профкома и уполномоченного по охране труда в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Комиссия по расследованию несчастного случая, в случае установления факта грубой неосторожности пострадавшего, должна получить от профкома заключение о степени вины пострадавшего (ст. 229 ТК РФ).

Информировать в течение суток Профсоюз работников здравоохранения г. Москвы об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным

исходом, обеспечивать участие его представителей в составе комиссий по расследованию аварий и групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом.

Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

6.1.28. вести учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.2. Обязательства Профсоюзного комитета:

6.2.1. обеспечить совместно с работодателем выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета в каждом структурном подразделении для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с разработанным в учреждении Положением об уполномоченном по охране труда;

6.2.2. принимать меры к активизации работы созданной комиссии по охране труда и выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

6.2.3. осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды в подразделениях через своих представителей в комиссии по охране труда и выбранных уполномоченных по охране труда;

6.2.3.1. осуществлять контроль за выполнением заключенного в организации «Соглашения по охране труда» и принимать меры к выполнению включенных в него мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролировать правильность расходования средств, выделяемых на охрану труда;

6.2.3.2. контролировать расследование несчастных случаев на производстве, не допуская необоснованного обвинения пострадавшего члена Профсоюза. Добиваться обязательного включения в состав комиссии по расследованию несчастного случая представителя профкома и уполномоченного по охране труда. Давать, в случае установления комиссии по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности пострадавшего, свое заключение о степени вины пострадавшего;

6.2.3.3. контролировать своевременность и объем предоставляемых работникам законных льгот и компенсаций (предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда, выдачу защитных средств отдельным категориям работников);

6.2.4. заслушивать представителей работодателя на заседаниях профкома по вопросам охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, состояния травматизма, готовности учреждения к работе в осенне-зимний период и др., и информировать работников о принимаемых мерах в этой области. Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе

привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.2.5. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением Профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение государственной экспертизы подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.2.6. Работники, активно содействующие проведению мероприятий по охране труда, могут представлять к поощрению по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников организации имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники, указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

7.5.4. При направлении работника в плановом порядке для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Плановое повышение квалификации и сертификация работников проводятся за счет работодателя в выбранном им учреждении.

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

г) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.6.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. В рамках ОМС работникам оказывается медицинская помощь (амбулаторная, при необходимости стационарная) в НИИКК, при этом они имеют льготы при формировании графика приема врачей в КПО.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

9.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах);

- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у работодателя организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий.

9.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

9.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 Закона о профсоюзах).

9.12. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета**
Работодатель:

9.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения (одно – непосредственно для работы профкома и дополнительное для обеспечения работников комплексом «бытовых услуг» по льготным, контролируемым расценкам), оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.12.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

9.12.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

9.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Представитель Работодателя:

Представитель работников

И.о. генерального директора

Председатель Профкома

_____/С.А. Бойцов/

_____/Рогоза А.Н./

МП

МП

к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
от «__» _____ 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Работодателя:
И.о. Генерального директора

_____/Бойцов С.А./
«__» _____ 20__ г.

МП

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников:
Председатель Профкома

_____/Рогоза А.Н./
«__» _____ 20__ г.

МП

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России» (далее – «Правила») разработаны работодателем совместно с Профсоюзным комитетом на основании «Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций и предприятий системы Министерства здравоохранения СССР», утверждённых приказом Минздрава СССР от 31 октября 1984 г. № 1240.
- 1.2. Соблюдение Правил, сознательное и творческое отношение к работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени – обязанность работников ФГБУ «НМИЦ кардиологии» Минздрава России.
- 1.3. Правила определяют права и обязанности работодателя и трудового коллектива.
- 1.4. Правила имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы учреждения.
- 1.5. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил решаются работодателем в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 1.6. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.
- 1.7. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками учреждения.
- 1.8. Настоящие Правила доводятся до каждого работника учреждения.

2. Порядок приёма на работу и увольнения

- 2.1. Приём на работу в учреждение производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит Генеральному директору. Приём на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня начала работы. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.
- 2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:
 - 2.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - 2.2.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
 - 2.2.3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
 - 2.2.4. документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- 2.2.5. документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки в том числе сертификат специалиста (при поступлении на работу до 31 декабря 2015 г.), свидетельство об аккредитации специалиста (при поступлении на работу после 1 января 2016 г.)
– при поступлении на работу на должности врачебного и среднего медицинского персонала, занятого медицинской деятельностью), аттестаты соответствия профессиональным стандартам – в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 2.2.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с образовательной деятельностью Учреждения;
- 2.2.7. справки о состоянии здоровья – при поступлении на работу с вредными или тяжёлыми условиями труда и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- 2.3. В отдельных случаях с учётом специфики работы, действующим законодательством может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
- 2.4. Запрещается требовать от работников при приёме на работу документы, не предусмотренные действующим законодательством.
- 2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) или при переводе на другую работу (до подписания дополнительного соглашения к трудовому договору) работник знакомится под роспись с коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:
- 2.5.1. с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2.5.2. с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- 2.5.3. с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- 2.5.4. с Положением об оплате труда;
- 2.5.5. при необходимости – с Положением о коммерческой тайне.
- 2.6. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:
- 2.6.1. для рядовых работников – на срок не более 3 (трех) месяцев;
- 2.6.2. для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 (шести) месяцев.
- 2.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть договор с работником, предупредив его

в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

- 2.8. При поступлении работника на работу впервые, работодатель обязан заполнить трудовую книжку не позднее 5 рабочих дней после приёма на работу. Работодатель также ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа в Учреждении является для работника основной.
- 2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.
- 2.10. В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.
- 2.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 2.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 2.13. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника

вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.12 коллективного соглашения. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.
- 2.16. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.
- 2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом Генерального директора, с которым работник знакомится под роспись. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи об основаниях увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники обязаны:

- 3.1.1. работать честно и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 3.1.2. соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждениях здравоохранения и научно-исследовательских учреждениях (вовремя приходить на работу, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности);
- 3.1.3. повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по заданиям и нарядам, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм;
- 3.1.4. соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических работников, соблюдать технологическую дисциплину, этику и деонтологию;
- 3.1.5. полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- 3.1.6. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщить о случившемся работодателю;
- 3.1.7. содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии;
- 3.1.8. бережно относиться к собственности учреждения, эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления;
- 3.1.9. вести себя достойно, соблюдать общепринятые правила поведения;
- 3.1.10. систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется профессиональными обязанностями работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, медицинского персонала;

- 3.1.11. не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в учреждении сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой, врачебной или иной). Строго соблюдать требования закона о защите персональных данных.
- 3.1.12. Соблюдать требования пропускного и внутриобъектного режима.
- 3.2. Работник обязан в 10-дневный срок сообщать в отдел кадров (и в необходимых случаях представлять документы) об изменениях:
- 3.2.1. места жительства;
 - 3.2.2. семейного положения;
 - 3.2.3. в документах воинского учёта;
 - 3.2.4. в документах о получении образования, льгот преимуществ и т.д.;
 - 3.2.5. о получении наград и званий;
- 3.3. При увольнении работник обязан полностью сдать механизмы, оборудование, инструменты, предметы труда, специальную рабочую одежду и обувь, служебные документы, литературу и т.д., оформив обходной лист.

4. Основные права работников

- 4.1. Работники имеют право на:
- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 4.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 4.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 4.1.5. 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;
 - 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 4.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 4.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 4.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные обязанности работодателя

5.1. Работодатель обязан:

- 5.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.1.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.1.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 5.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 5.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 5.1.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.1.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

- нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 5.1.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 5.1.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 5.1.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 5.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 5.1.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.1.16. 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;
- 5.1.17. своевременно доводить до подразделений плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства и улучшая другие плановые показатели работы;
- 5.1.18. постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда: обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы; обеспечить

правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;

- 5.1.19. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;
- 5.1.20. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- 5.1.21. обеспечивать систематическое повышение деловой, профессиональной квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, в строгом соответствии с действующим законодательством;
- 5.1.22. 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 учреждения и личным вкладом работника в деятельность учреждения;
- 5.1.23. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 6 числа – заработная плата за предыдущий месяц, 21 числа – аванс. Заработная плата зачисляется на банковскую карточку, открываемую по письменному заявлению работника. До её открытия при необходимости заработная плата выплачивается через кассу бухгалтерии.

6. Основные права работодателя

6.1. Администрация имеет право:

- 6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 6.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 6.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- 6.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.6. принимать локальные нормативные акты;
- 6.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

7. Рабочее время и его использование

- 7.1. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов (в пятницу – 7 часов 30 минут), продолжительность рабочей недели – 39 часов 30 минут. Выходные дни: суббота и воскресенье.
- 7.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.
- 7.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания работающих по пятидневной рабочей неделе при нормальной продолжительности рабочего дня и с двумя выходными днями устанавливается следующее:

	ИКК	ИЭК	Аппарат управления, АХЧ	НАП
Начало работы	09.00	10.00	08.30	08.30
Перерыв для обеда и отдыха	12.00 – 12.30	12.30 – 13.00	12.30 – 13.00	12.30 – 13.00
Окончание работы (понедельник – четверг)	17.30	18.30	17.00	17.00
Окончание работы (пятница)	17.00	18.00	16.30	16.30

- 7.4. В случаях когда законом или локальными нормативными актами предусмотрена сокращённая продолжительность ежедневной работы или иное время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, это отражается графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.
- 7.5. На работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, как правило, применяется помесечный учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы при этом режиме определяется графиками сменности. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной.
- 7.6. Разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из

одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

- 7.7. С учётом особенностей выполняемой работы в отдельных подразделениях может устанавливаться продолжительность рабочей смены до 24 часов. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов решается только при наличии согласия работника и согласовывается с Профсоюзным комитетом.
- 7.8. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены), а также подготовки работника и рабочего места к работе не входит в учет рабочего времени.
- 7.9. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Порядок учета времени работы вне пределов учреждения, (например, оказание врачами помощи на дому) устанавливается работодателем.
- 7.10. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).
- 7.11. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по подразделению, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.
- 7.12. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть представлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, организации, предприятия.
- 7.13. Для медицинских работников учреждений здравоохранения, имеющих 6,5-часовой или более короткий рабочий день, работнику обеспечивается предоставление возможности приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, организации, предприятия.
- 7.14. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения Профсоюзного комитета.
- 7.15. Запрещается в рабочее время отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 7.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.
- 7.17. Для работников, имеющих ненормированный рабочий день и/или вредные условия труда, дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с

порядком, установленным действующим законодательством Российской Федерации и внутренними локальными документами работодателя.

- 7.18. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока.
- 7.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков на очередной календарный год доводится работодателем до сведения всех работников не позднее 20 декабря текущего года.
- 7.20. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- 7.21. В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8. Поощрения за успехи в работе

- 8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство в труде и другие достижения в работе, способствующие эффективной коммерческой деятельности учреждения работники поощряются:
- 8.1.1. объявлением благодарности;
 - 8.1.2. выдачей премии;
 - 8.1.3. награждением ценным подарком;
 - 8.1.4. награждением почетной грамотой.
- 8.2. Поощрения, предусмотренные пунктами 8.1.1.–8.1.3 настоящих Правил, применяются работодателем по согласованию, а предусмотренные пунктом 8.1.4. – совместно с Профсоюзным комитетом.
- 8.3. Поощрения оформляются приказом Генерального директора, доводятся до сведения работника и всего коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.
- 8.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий.

9. Ответственность за упушения в работе и нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются:

9.2.1. замечание;

9.2.2. выговор;

9.2.3. увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено по следующим основаниям:

9.3.1. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.3.2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

9.3.3. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером,

повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

9.3.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации в части осуществления образовательной деятельности;

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

9.3.6. непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9.3.7. совершения работником, выполняющим воспитательные (образовательные) функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

9.4. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственным руководителем совместно с представителем отдела кадров составляется акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом Генерального директора и объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа

9.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причинённый учреждению. При применении взыскания должны учитываться тяжесть

совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

- 9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
- 9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 9.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.