Директор ЯНЦ КМП
д-р мед. наук Романова А.Н _____
«26» мая 2023 г.

Председатель Профсоюзного
комитета ЯНЦ КМП
Константинова Л.И. _____
«26» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем»

Срок действия коллективного договора с 26 мая 2023 г.

Юридический адрес:
Республика Саха (Якутия),
677000, г. Якутск, ул. Ярославского дом 6, корпус 3
От администрации:
директор ЯНЦ КМП
д.м.н. Романова Анна Николаевна
(4112) 31-93-94
От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного комитета
Константинова Лена Ивановна
8-964-423-72-00
Численность работников, попадающих под действие коллективного договора
202 человека
Средняя списочная численность: 180,3 человека
Районный коэффициент – 40%

Организационно-правовая форма организации - Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

Наименование вида экономической деятельности - «Научное исследование и разработка в области естественных и технических наук»

- "Деятельность больничных организаций»

Наименование вида собственности организации - Федеральная государственная собственность

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)
№ 63
«28» 06 2023 г.
Подпись _____

г. Якутск

СОДЕРЖАНИЕ

1	Раздел 1. Общие положения	3
2	Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор……	4
3	Раздел 3. Рабочее время……	6
4	Раздел 4. Время отдыха……	8
5	Раздел 5. Оплата и нормирование труда……..	14
6	Раздел 6. Охрана труда ……	17
7	Раздел 7. Гарантии в области занятости……...	21
8	Раздел 8. Социальные льготы и гарантии……	23
9	Раздел 9. Социальная защита молодежи……...	25
10	Раздел 10. Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	25
11	Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях……	27
12	Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора……	27
13	Раздел 13. Заключительные положения……	28
14	Приложения. Кодекс этики и служебного поведения работников	29
15	Правила внутреннего трудового распорядка для работников ЯНЦ КМП	34
16	Перечень должностей, имеющих право дополнительные дни отпуска за работу с вредными условиями труда……	42
17	Перечень должностей имеющих дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день предусмотренный ст. 119 ТК РФ	44
18	Положение о дополнительном профессиональном образовании медицинских работников Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем»	46

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем» (далее по тексту ЯНЦ КМП, организация, учреждение) на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ЯНЦ КМП, в лице директора, именуемое далее "Работодатель", и работники ЯНЦ КМП, интересы которых представляет Первичная организация профсоюза работников, в лице ее Председателя, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением, и распространяется на всех работников организации.

1.4. 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, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ЯНЦ КМП.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ЯНЦ КМП, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются 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.

1.11. Заключение коллективного договора, изменения и дополнения в 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 нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного Договора и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

1.12. 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).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией с участием представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышении уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.14.1. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.14.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.14.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.14.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.14.5. Создавать безопасные условия труда;

1.14.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.14.8. Реализовывать программы социальной защиты работников;

1.14.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.14.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.15.1. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

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

1.15.3. Обеспечить контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнении Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). К трудовому договору могут заключаться дополнительные соглашения.

2.3. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки (р. IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р).

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

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника и целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для директора и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

При неудовлетворительном результате испытательного срока 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 работники не выдержавшим испытание.

2.6. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в порядке, предусмотренном ст.80 ТК РФ.

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

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 статьями 178-181, 318 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-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме на работу с указанием трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, условий оплаты труда. Ознакомить работника с должностными обязанностями, Уставом и Коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Содействовать работнику в обучении и повышении квалификации в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 72 ФЗ от 21.11.2011 г № 323-ФЗ (ред. от 25.06.2012 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (оплата первичного сертификационного цикла за счет работодателя: для врачей - 100%; средний медицинский персонал – 100%; дальнейшее подтверждение квалификации – 100%) при условии, что данный сотрудник, пройдя обучение, отработает не менее 5 лет с заключением договора обязательства. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

2.12.3. 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.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.4. 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, 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 свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части 1, статьи 81 ТК РФ в установленные сроки (ст. 373 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечить защиту и представительство работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, с пенсионным законодательством.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**) и графиками сменности, в который могут быть внесены корректировки с учетом производственной необходимости с сохранением нормы рабочего времени, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей нормам трудового законодательства.

3.3. 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.

3.4. Режим рабочего времени Учреждения предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

3.5. Для обеспечения необходимого режима работы учреждения сотрудники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, с последующей компенсацией в соответствии Трудовому кодексу РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.6. Для отдельных категорий работников может быть введен режим гибкого рабочего времени.

3.7. Всем работникам ЯНЦ КМП перерыв для отдыха и питания составляет 1 час в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

3.8. Если по условиям производства (работы) в ЯНЦ КМП предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время не более 30 минут, которое включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.9. Дежурные врачи, медсестры и санитарки осуществляют дежурство по отдельному скользящему графику, составляемому ежемесячно, который согласовывается с Профкомом и утверждается директором ЯНЦ КМП.

3.10. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем приведен в **Приложении № 4.**

3.11. По решению трудового коллектива, разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта). В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома учреждения здравоохранения. Также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов (ст. 94 ТК РФ, (пункт 13 Приказа Минздрава СССР от 31 октября 1984 г. N 1240 " Об утверждении отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций, предприятий системы Минздрава СССР")).

3.12. Работодатель обязуется:

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

- беременных женщин;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет):

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.12.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца представить Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», 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.

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

3.12.4. 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. А для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

3.12.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.12.6. Привлекать к работе и ночное время женщин, имеющих детей до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.12.7. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.12.8. 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.

3.12.9. Рабочее время водителей устанавливается в соответствии с приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.12.10. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях (ст. 97 ТК РФ):

- выполнения сверхурочной работы,
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Раздел 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), а также дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

4.2. Для научных работников, имеющих ученую степень предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней для доктора наук, 45 календарных дня для кандидата наук (Постановление Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»).

4.3. 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). Работникам-инвалидам

ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, 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).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем согласно **приложению № 4** к коллективному договору.
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждения выписки производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- работающим в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции согласно постановлению Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».
- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых во вредных условиях труда, устанавливается в соответствии с фактически

отработанным в данных условиях времени, в том числе, при условии занятости работника на неполную ставку (в частности, менее 0,5 ставки).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ). Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к коллективному договору (**Приложение № 3, 4**).

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

4.9. Работодатель обязан 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). По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет.

Допускается замена части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда) денежной компенсацией, которая превышает 7 календарных дней, в размере не менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

4.11. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.12. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

4.13. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.14. В соответствии со ст.185.1 Трудового Кодекса РФ работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка: до достижения 40 лет - на 1 рабочий день один раз в три года; с 40 лет до достижения предпенсионного возраста – на 1 рабочий день 1 раз в год; 14 достигшие предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на 2 рабочих дня 1 раз в год. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.15.Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам в день получения и один день после получения вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, в случае принятия органами государственной власти Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, главным государственным санитарным врачом Республики Саха (Якутия) решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям при угрозе возникновения инфекционных болезней.

4.16. Работодатель обязуется:

. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника:

- женщинам, имеющим двух и более детей;

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- ветеранам боевых действий на территории других государств;
- работникам, имеющим ребенка – инвалида;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего обучения, расположенные в другой местности. Работник обязан предупредить не менее чемза две недели до предполагаемой даты выезда.

4.17. В соответствии со ст.128 ТК РФ предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
-работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет– до 14 календарных дней в году;
-одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;
-опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;
-работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска;
-работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;
-работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.18. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут предоставляться на срок по соглашению между работником и работодателем:
- работникам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября -1 день;
- работникам, воспитывающим школьников старших классов (9,11 классы) в Последний звонок - 1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 5 дней.

4.19. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

4.20. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше, чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного в соответствии с действующим законодательством для данного работника. При этом работник освобождается от работы на полную рабочую смену.

4.21. Работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождать от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4.22. Порядок учета времени дежурства на дому и оплата производится согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 2.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

4.23. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

4.24. Работникам учреждений и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов.

4.25. К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена) (при предъявлении справки с Биржы труда об отсутствии работы), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

4.26. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

4.27. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

4.28. В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

4.29. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

4.30. Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

4.31. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов и других подтверждающих документов. Если работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещается только до одного пункта назначения по выбору работника, а по обратному проезду – от того пункта кратчайшим путем.

4.32. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

4.33. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником учреждения не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

4.34. Исходя из положений ст. 325 ТК РФ, возможна выдача работникам предоплата предстоящих расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно, а также по провозу багажа. Аванс выдается на основании письменного заявления работника, которое он должен представить не позднее чем за 2 недели до начала отпуска.

4.35. Работник обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу представить отчет о произведенных расходах. К такому отчету прилагаются подлинники проездных и перевозочных документов (билеты, багажные квитанции, другие транспортные документы), соответствующие справки транспортных организаций, чеки автозаправочных станций и иные документы, подтверждающие произведенные расходы по проезду к месту использования отпуска и обратно, а также по провозу багажа.

4.36. Если работник в установленный срок не представит подтверждающие документы, Работодатель вправе при согласии работника в течение месячного срока издать приказ (распоряжение) об удержании суммы авансового платежа из его заработной платы, но не более 50% от заработной платы.

4.37. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- привлекать с согласия к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;
- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 2 недель – в период, когда позволяют производственные условия;
- согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ женщина во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может работать на условиях неполной занятости. Таким образом, до достижения малышом 3-х летнего возраста мама может одновременно работать и находиться в отпуске.

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения плановых медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

4.39. Профсоюзный комитет обязуется:

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

– Согласовывать график отпусков сотрудников и контролировать выполнение графика отпусков.

– Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни, а также за соблюдением режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей и иных лиц при выполнении семейных обязанностей.

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

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Включить Председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

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

5.1.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.1.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов в заработной плате работника.

5.1.6. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных выплат.

5.1.7. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях по выплате работникам заработной платы в размере не ниже МРОТ. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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). В случае, если работник, которому произведена указанная доплата, выполняет дополнительную работу на 0,5 - 1 ставки, то доплата до размера минимальной заработной платы на дополнительные ставки не производится.

5.1.8. При исчислении доплаты до МРОТ в заработную плату не включаются выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

5.1.9. Обеспечить индексацию заработной платы работников клиники в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

5.1.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) применять единый порядок ее исчисления, установленный Правительством Российской Федерации.

5.1.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.1.12. Обеспечить выплату заработной платы в российских рублях, 2 раза в месяц в следующем порядке (в соответствии частью 6 ст. 136 ТК РФ):

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 15 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ), путем перечисления денежных сумм на расчетный карточный счет пластиковой банковской карты Работника, эмитированную (выпущенную) банком в рамках Зарплатного проекта. Заключение договора с банком подтверждает волеизъявление Работника на перечисление Работодателем заработной платы на его расчетный карточный счет. Все расходы, связанные с эмиссией (выпуском) и обслуживанием пластиковой банковской карты и расчетного счета в период работы Работника Работодатель принимает на себя.

5.1.13. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее чем за 2 дня до выдачи заработной платы. Администрация обязуется производить оплату труда сотрудникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников.

5.1.14. Должностные оклады устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

5.1.15. К должностному окладу за работу в особых условиях труда устанавливаются компенсационные выплаты:

5.1.16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), установленные в соответствии со ст. 149 ТК РФ. Конкретный размер доплаты устанавливается администрацией по согласованию сторон (ст. 151, 60.2 ТК РФ) в соответствии с положением по оплате труда в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.1.17. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов.

5.1.18. За работу в районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районные коэффициенты (в размере 40%);
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в размере 80%).

5.1.19. Стимулирующие выплаты осуществляются согласно порядку, утвержденному в учреждении.

5.1.20. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, на участие в научно-практических конференциях, симпозиумах, семинарах, на рабочее место по обмену опытом за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5.1.21. Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки, согласно согласно нормативным правовым актам Российской Федерации.

5.1.22. Работодатель устанавливает индивидуальные нормы нагрузки работников в зависимости от конкретных условий труда и с обязательным учетом правил охраны труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда работники уведомляются не позднее, чем за два месяца. (Ст. 162, 163 ТК РФ).

5.1.23. Работодатель использует следующие виды норм: - времени; - выработки; - нагрузки обслуживания и численности. Виды норм труда подразделяются на постоянные, временные и разовые нормы труда.

5.1.24. Работодатель применяет в учреждении нормы труда, утвержденные в локально-нормативном акте клиники, где приводятся:

ссылки на типовые нормы труда, использованные при определении норм труда учреждения;

примененные методики определения нормы численности на основе типовой нормы времени, нормы численности на основе типовой нормы обслуживания, нормы обслуживания на основе типовой нормы времени (в случае если проводились расчеты);

расчет коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических или трудовых процессов в учреждении (в случае если проводилась коррекция);

методы и способы установления норм труда по отдельным должностям или профессиям рабочих, видам работ (функциям), для которых отсутствуют типовые нормы труда;

порядок внедрения норм труда;

порядок организации замены и пересмотра норм труда;

меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.2.3. Контролировать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Республиканским (региональным) соглашением о минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия) между Правительством республики, Федерацией профсоюзов РС(Я) и Республиканскими объединениями работодателей.

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

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

5.2.6. В случае необходимости, воспользоваться правом на обжалование в государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Под охраной труда в настоящем Договоре понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Охрана труда работников регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда, действующими в Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором.

6.3. **Обязанности работодателя в области охраны труда.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.3.1. Безопасные условия и охрану труда, соответствующие Трудовому Кодексу Российской Федерации, другим законам и нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

6.3.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство (работ, услуг). Сумма средств, направляемая на обеспечение выполнения запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устанавливается ежегодно с утвержденным планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение всех видов инструктажей по охране труда (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого), стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.3.4. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством;

6.3.5. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

6.3.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение всех видов инструктажей по охране труда (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого), стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.3.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

6.3.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;

6.3.11. Расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, принятие мер по устранению выявленных нарушений, приведших к несчастному случаю и разработку мероприятий по предупреждению несчастных случаев;

6.3.12. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.3.13. Направление на обучение уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда, руководителей и специалистов по охране труда в лицензированные учебные центры;

6.3.14. Беспрепятственный допуск представителей органов государственного, иных, определенных Трудовым Кодексом Российской Федерации, органов в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.15. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда;

6.3.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.4. Работодатель предоставляет:

6.4.1. работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, следующие компенсации:

- повышенную оплату в виде надбавки, которая начисляется за фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях труда время и устанавливается в зависимости от класса (подкласса) и степени условий труда в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) по данной должности (профессии) по следующей шкале:

а) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4%;

б) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 8%;

в) подкласс 3.3, 3.4 (вредные условия труда 3 и 4 степени), опасные условия труда (класс 4) – 15%;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к подклассам 3.2, 3.3, 3.4, опасным условиям труда (классу 4).Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к коллективному договору **(Приложение № 3).**

Стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитывается в порядке, предусмотренном ст.121 ТК РФ.

6.4.2. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю, а также для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (статья 350 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

6.4.3. бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением – специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с типовыми нормами, утвержденными приказами Минтруда России;

6.4.4. бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и загрязненными условиями труда – смывающие и обезжараживающие средства в соответствии с нормами и условиями, установленными действующими законодательством Российской Федерации;

6.4.5. бесплатно на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии нормативно-правовым актом федерального органа исполнительной власти, определяющим порядок выдачи пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (выдача работникам молока или других

равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов);

6.4.6. бесплатно на работах с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактическое питание в соответствии с нормативно-правовым актом федерального органа исполнительной власти, определяющим виды работ (профессии, должности), при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания;

6.4.7. улучшение условий и охраны труда женщин, в том числе применение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.4.8. улучшение условий труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.4.9. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4.10. сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по вине работника;

6.4.11. работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, путем оформления перевода на другую работу с соответствующей оплатой;

6.4.12. условия труда для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.5. Работодатель отстраняет от работы работников:

- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Обязанности работников в области охраны труда.

6.6.1. Работники обязуются соблюдать предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6.2. Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой, ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

6.6.3. Перечень профессий и должностей работников, освобождаемых от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте утверждается директором, а также перечень работников, подлежащих медицинским осмотрам.

6.7. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные лица по охране труда в установленном порядке:

6.7.1. Осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением работодателем законодательства об охране труда и проверку выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором ФГБНУ «ЯНЦ КМП».

6.7.2. Участвуют в работе комиссий по охране труда.

6.7.3. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.4. Обращаются в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.8. Взаимодействие работодателя с профсоюзом в области охраны труда.

6.8.1. Работодатель в течение суток сообщает по установленной форме в Профсоюз и в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом.

6.8.2. Работодатель принимает к рассмотрению в обязательном порядке представления технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного по охране труда.

6.8.3. Работодатель обеспечивает:

- полноправное участие Профсоюза, технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве;

- незамедлительное выполнение требований Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников;

- участие на паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором ФГБНУ «ЯНЦ КМП», изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за вредные условия труда;

- создание на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюза комиссий по охране труда, финансирование работы комиссий по охране труда, выделение нормативно-технической документации, обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

6.9. Совместная деятельность Работодателя и Профсоюза в области охраны труда:

6.9.1. Организуют физкультурно–оздоровительную и культурно–массовую работу среди работников.

6.9.2. Организуют и осуществляют общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и окружающей среды.

6.9.3. Организуют и координируют работу комиссий по охране, уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза в осуществлении ими контроля за состоянием условий и охраны труда на производстве, соблюдением законодательства об охране труда, выполнением предусмотренных настоящим Договором или Соглашением по охране труда, мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.9.4. Вносят предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в грубых нарушениях требований охраны труда, производственной санитарии и условий труда.

6.9.5. Рассматривают на заседаниях комитета профсоюза вопросы охраны труда, условий труда, анализа травматизма и заболеваемости, а также ход выполнения мероприятий по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах по улучшению условий труда в учреждении.

6.9.6. Принимают участие в работе комиссий по социальному страхованию, которые контролируют выплату пособий по социальному страхованию, расходование средств на санаторно-курортное лечение, решают вопросы распределения путевок, а также порядок и условия их выдачи за счет средств социального страхования.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ и РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

- 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;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета;
- критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).
- предоставлять работникам возможность переобучения новым профессиям;
- предоставлять работникам оплачиваемое время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора не менее одного часа в день;
- освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации с учетом их квалификации и компетенции;

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

- при направлении работника 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.

7.2.2. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

- 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);

- в случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

7.4. Стороны настоящего Коллективного договора считают приоритетными направлениями совместной деятельности развитие кадрового потенциала, закрепление квалифицированных кадров, содействие их профессиональному и служебному росту, а также повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию задач, стоящих перед ЯНЦ КМП.

7.5. Стороны согласились осуществлять развитие кадрового потенциала ЯНЦ КМП по следующим направлениям:

- приведение численности и состава кадров в соответствие с нормативами и потребностями ЯНЦ КМП;

- повышение профессионального уровня работников на основе развития системы непрерывного образования;

- обеспечение широкого доступа к электронным библиотекам, электронным справочно-информационным базам, интернет-ресурсам;

- подготовка резерва руководителей подразделений;

-совершенствование целевой подготовки кадров;

Одним из немаловажных направлений развития кадрового потенциала организации является:

- внедрение основных принципов здорового образа жизни среди сотрудников ЯНЦ КМП;

- медицинские мероприятия, направленные на диспансеризацию и оздоровление сотрудников;

- профилактические мероприятия, в т.ч. санаторно-курортное лечение;

- развитие службы охраны труда: модернизация рабочих мест, повышение технической оснащенности труда, административный контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест на соответствие нормам безопасности труда, разработка внутрибольничной программы по улучшению условий труда.

7.6. Администрация обязуется:

создать условия для: раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и научно-технического потенциала работников, профессионального развития, стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства и менеджмента качества;

в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей обеспечивать возможность дополнительного профессионального образования персонала ЯНЦ КМП в соответствии с полученной квалификацией (специальностью);

оплачивать: суточные расходы, проездные расходы до места проведения дополнительного профессионального образования и обратно, проживание и стоимость обучения;

создавать необходимые условия для совмещения работы персонала с обучением на производстве и в учебных заведениях.

при продвижении по службе (работе) учитывать квалификацию работников, а также получение ими соответствующего образования в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего и среднего профессионального образования.

7.7. Профком обязуется:

осуществлять контроль подготовки кадров, оказывать помощь администрации в повышении профессионализма кадров, сохранении и рациональном использовании профессионального потенциала работников;

организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства среди специалистов ЯНЦ КМП;

оказывать практическую помощь в проведении аттестации.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

8.1.5. Обеспечить правовую защиту медработника при возникновении спорных вопросов между работником и донором или его родственниками.

8.1.6. Обеспечить правовую защиту медработника от непреднамеренной профессиональной ошибки.

8.1.7. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

8.1.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику.

8.1.9. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дней здоровья.

8.1.10. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Установить систему материального поощрения, премирования:

- В связи с награждениями выделять от Администрации:

а) в связи с присвоением почетных званий «Заслуженный врач (работник) Российской Федерации», «Заслуженный врач (работник) Республики Саха (Якутия)» и вручением ведомственных наград Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) - нагрудных знаков «Отличник здравоохранения Российской Федерации», «Отличник здравоохранения Республики Саха (Якутия)», установить

единовременную выплату в размере 8046 руб. Ежегодно к празднованию «Дня медицинского работника» награжденным ранее вышеуказанными званиями и наградами выплачивать – по 5747 руб.

б) при награждении «Почетной грамотой» Министерства здравоохранения Российской Федерации - единовременное пособие в размере 3000 (три тысячи) рублей, Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) – единовременное пособие в размере 2000 (две тысячи) рублей;

в) при награждении званием «Ветеран труда Сибирского отделения Российской академии наук» и «Ветеран труда Республики Саха (Якутия)» выплачивать единовременное пособие в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

- оказывать за счет средств организации материальную помощь на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, при предъявлении свидетельства о смерти), сотрудникам перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев, в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и т.п.). Размер материальной помощи 6000 (шесть тысяч) рублей;

- Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае:

а) рождения ребенка – 5000 (пять тысяч) рублей;

б) смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, при предъявлении свидетельства о смерти) – 5000 (пять тысяч) рублей;

в) длительной болезни, других материальных затруднений не более 1 раза в течение 12 месяцев – 3000 (три тысячи) рублей.

- выделять от администрации единовременное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы (за последний год работы) сотруднику уволенному в связи с выходом на пенсию и проработавшему свыше 15 лет, а от Профкома выделить единовременное пособие в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

- Юбилярам (50, 60, 70 лет) от Администрации производить единовременную выплату в зависимости от стажа работы в ЯНЦ КМП:

- 5-10 лет – 4000 (четыре тысячи) рублей;
- 10-15 лет – 6000 (шесть тысяч) рублей;
- 15-20 лет – 8000 (восемь тысяч) рублей;
- 20 и более лет - 10000 (десять тысяч) рублей.

А также от Профкома - 5000 (пять тысяч) рублей.

8.2. В случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия) работнику и члена его семьи компенсировать расходы, связанные с выездом, в размере произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества, но не свыше пяти тонн на семью, по фактическим расходам.

8.3. Оказывать материальную помощь ветеранам ЯНЦ КМП – неработающим пенсионерам по личному заявлению из внебюджетных средств.

8.4. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работникам, осваивающих программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения работодатель предоставляет гарантии и компенсации согласно трудовому законодательству.

Указанные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые или направленным для получения образования работодателем в соответствии с ученическим договором.

Для получения гарантий и компенсаций, работники, совмещающие работу с получением образования, представляют Работодателю справку-вызов, по форме, утвержденной

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

– Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

- считают молодыми работниками граждан в возрасте до 35 лет

9.2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности учреждения. Основными направлениями молодежной политики являются:

- формирование резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности в ЯНЦ КМП и их обучение;
- создание разветвленной структуры Молодежного совета (Молодежной организации) с охватом всех подразделений ЯНЦ КМП;
- консолидация активной молодежи для общественной деятельности на благо ЯНЦ КМП в Молодежном совете (Молодежной организации);
- содействие развитию доступной образовательной среды для получения общественно полезных знаний и навыков в целях самореализации в интересах профессионального, социального, экономического, гражданского и культурного развития молодежи;
- закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в клинике;
- активная общественная деятельность молодежи в ЯНЦ КМП;
- создание условий для укрепления здоровья молодежи,
- внедрение принципов здорового образа жизни;
- взаимодействие между различными молодежными, политическими и общественными организациями (Министерство по молодежной политике РС (Я), Всероссийская общественная организация «Молодая Гвардия Единой России», Молодежный совет Федерации независимых Профсоюзов России, Молодежная общественная палата и т.д.);
- пропаганда идей, сохранение и преумножение культуры, содействие развитию науки, спорта и туризма;
- проведение массовых социально-культурных акций молодежи (фестивалей, конкурсов профессионального мастерства по различным профессиям, встреч с общественными деятелями и др.) с выявлением и поощрением лучших молодых работников ЯНЦ КМП;
- организация и участие в благотворительных проектах ЯНЦ КМП;

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;
- Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

10.1. Работодатель обязуется:

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

- Решать вопросы премирования сотрудников только при участии председателя ППО или членов профкома;

- Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения организации;

- 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;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

- не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах);

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации;

- принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- 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;

- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, переводить их на другую работу или увольнять по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации согласно ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы, в размере 1%, из заработной платы работников;

- распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах);

В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

- предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, автотранспорт, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 Закона о профсоюзах);

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

- раз в год производить оплату председателю профкома и членам профкома ЯНЦ КМП в общей сумме 10% от годового дохода профсоюзных средств;

- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

Раздел 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

11.3. 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 соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.3. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.4. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации и ее представителей о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.5. Лица, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ГК РФ).

12.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором,

подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2023-2025 годы. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 44 ТК РФ).

13.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

13.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель обязуется довести текст коллективного договора в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст. 50 ТК РФ).

Приложение № 1
к коллективному договору ЯНЦ КМП

Кодекс
этики и служебного поведения работников
ФГБНУ «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем»

I. Общие положения

1. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства», а также с ФЗ от 21.11.2011 №323- ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" в отношении медицинских работников, иных нормативных правовых актов Российской федерации.

Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников учреждения, выполняющих свои профессиональные функции, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Соблюдение положений настоящего Кодекса контролируют первичная профсоюзная организация ЯНЦ КМП.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной и служебной этики основных правил служебного поведения работников государственного ФГБНУ «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем» (далее ЯНЦ КМП)

3. Гражданину Российской Федерации, поступающему на работу в ЯНЦ КМП, необходимо ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждому работнику ЯНЦ КМП принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников ЯНЦ КМП для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета работников здравоохранения, а также обеспечение единых норм поведения работников.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ЯНЦ КМП своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в ЯНЦ КМП, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам учреждений в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников ЯНЦ КМП, их самоконтроля.

7. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного положения и качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

8. Под служебным поведением в настоящем Кодексе понимается сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, осуществляемых им в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников ЯНЦ КМП

2.1. Работники ЯНЦ КМП, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

2.1.1. в обязательном порядке соблюдать Конституцию Российской федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам;

2.1.2. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях эффективной работы ЯНЦ КМП;

2.1.3. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников ЯНЦ КМП.

2.1.4. осуществлять свою деятельность в пределах полномочий ЯНЦ КМП;

2.1.5. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам, группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

2.1.6. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению служебных обязанностей;

2.1.7. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.1.8. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

2.1.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

2.1.10. воздержаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками ЯНЦ КМП должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников клиники или авторитету ЯНЦ КМП;

2.1.11. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

2.1.12. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

2.1.13. воздержаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ЯНЦ КМП, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

2.1.14. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника ЯНЦ КМП;

2.1.15. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывая культурные и иные особенности различных этических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

2.1.16. соблюдать установленный в ЯНЦ КМП порядок предоставления служебной информации и публичных выступлений;

2.1.17. уважительно относится к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ЯНЦ КМП, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

2.1.18. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и рационального распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

2.1.19. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Работник ЯНЦ КМП, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван;

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

г) по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в больнице благоприятных условий для создания положительного морально-психологического климата.

д) следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционного опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Работники несут всю полноту ответственности за свои решения и действия, для чего они обязаны систематически профессионально совершенствоваться.

III. Этические правила служебного поведения работников ЯНЦ КМП.

3.1. В служебном поведении работнику ЯНЦ КМП необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей

личностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работникам ЯНЦ КМП следует воздержаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального имущественного или семейного положения, политических и религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения в помещениях ЯНЦ КМП;

д) публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ЯНЦ КМП, ее должностных лиц, органов исполнительной власти, их должностных лиц;

е) обсуждение с третьими лицами вопросов планирования и проведения государственных закупок, осуществляемых ЯНЦ КМП, если это не входит в должностные обязанности работника.

3.3. Работники ЯНЦ КМП призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работникам ЯНЦ КМП рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работников ЯНЦ КМП при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий и характера работы должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждениям и соответствовать общепринятому стилю.

IV. Медицинские работники

4.1. Понятие «медицинский работник»

Под медицинскими работниками в настоящем Кодексе понимаются – специалисты, имеющие высшее и (или) среднее специальное медицинское образование, принимающие участие в оказании медицинской помощи, а также младший медицинский персонал, осуществляющий уход за пациентами.

4.2. Цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране здоровья, качественное оказание всех видов медицинской помощи с обеспечением комплекса мероприятий по пациентоориентированности, направленной на удовлетворенность населения качеством оказания медицинской помощи.

4.3. Принципы деятельности медицинского работника:

а) В своей деятельности медицинский работник руководствуется законодательством Российской Федерации, закрепляющим право граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия, настоящим Кодексом;

б) Медицинский работник должен способствовать, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, делу охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне;

в) Медицинский работник призван оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов;

г) Медицинский работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию;

д) Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов;

е) Медицинский работник должен участвовать в формировании принципа пациентоориентированности при осуществлении деятельности медицинской организации;

ж) Учитывая роль медицинского работника в обществе, медицинский работник личным примером обязан демонстрировать здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, в

том числе курения на территории медицинской организации, и призывать коллег и пациентов следовать его примеру, поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни;

и) Поведение медицинского работника не должно быть примером отрицательного отношения к здоровью;

й) Медицинский работник должен соблюдать алгоритм общения с пациентами, основанный на принципах доброжелательности, уважительного отношения и вежливости, милосердия, чувства сострадания к состоянию пациента при оказании медицинской помощи;

к) Медицинский работник должен своим внешним видом соответствовать требованиям действующего в медицинской организации санитарно-эпидемиологического режима, соблюдая при этом принцип «медицинского дресс-кода», принятого в медицинской организации, включая форму, цвет и длину одежды, требования к прическе (в случае отсутствия необходимости ношения медицинской шапочки), ношение обуви на низком каблуке (в целях предупреждения раздражающего шума для пациентов при осуществлении профессиональной деятельности), ношение таблички (бейджа), с указанием фамилии, имени, отчества медицинского работника и занимаемой должности в медицинской организации;

л) Медицинский работник должен соблюдать график работы, установленный правилами внутреннего трудового распорядка в медицинской организации;

м) Недопустимые действия медицинского работника:

- использовать свои знания в негуманных целях;

- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;

- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;

- наносить пациенту намеренно, либо по небрежности физический, нравственный или материальный ущерб и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;

- допускать в процессе оказания медицинской помощи посторонних разговоров, в том числе телефонных, не связанных с оказанием медицинской помощи пациенту, отвлекаться на посторонние действия (а коллеги не должны отвлекать медицинского работника), во время приема пациента без необходимости покидать кабинет;

- при исполнении своих профессиональных обязанностей не допускать фамильярности, неслужебного характера взаимоотношения с коллегами по работе и пациентами.

н) Медицинский работник не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях.

о) Медицинский работник не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

4.4. Участвуя в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах, освидетельствованиях, медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него – прибегать к общественной и юридической защите.

4.5. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов, включая материальное положение.

4.6. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

4.7. Самореклама при обращении медицинского работника с пациентом недопустимо.

4.8. Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

V. Взаимоотношения медицинского работника и пациента

5.1. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким. Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

5.2. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента, при строгом соблюдении правил гигиены и санитарно-эпидемиологического режима, при необходимости с применением современных средств гигиены (разовых салфеток, полотенец, жидкого мыла и т.п).

5.3. Медицинский работник должен использовать алгоритм действий по оказанию медицинской помощи во внештатных ситуациях, с обязательным информированием руководства медицинского учреждения о препятствиях его деятельности, в том числе невозможности обслуживания пациента в определенных случаях, связанных с непредвиденными аварийными ситуациями, бытовыми проблемами пациента и другими возникающими проблемами личного характера.

5.4. Медицинский работник должен проинформировать пациента о видах и методах лечения, о последствиях их применения, связанных с ним рисках, в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную тайну. Разглашение врачебной тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.6. Медицинский работник обязан облегчить страдание пациента всеми доступными и легальными способами.

VI. Взаимоотношения между коллегами.

6.1. Взаимоотношения между коллегами должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться безукоризненностью и соблюдением интересов пациентов.

6.2. Во взаимоотношениях с коллегами работник ЯНЦ КМП должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

6.3. Моральное право руководства другими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

6.4. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Работник ЯНЦ КМП не имеет права допускать негативные высказывания о свих коллегах и их работе, в том числе в отношении коллег из других организаций, в присутствии иных лиц.

VII. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение работником ЯНЦ КМП положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседаниях первичной профсоюзной организации ЯНЦ КМП, медицинского совета.

7.2. За систематическое нарушение могут быть применены следующие виды наказания:

а) замечание;

б) возбуждение ходатайства перед руководством ЯНЦ КМП:

- о снижении или снятии квалификационной категории;
- о профессиональном несоответствии и расторжении трудового договора.

7.3. Соблюдение работниками ЯНЦ КМП положений Кодекса учитывается при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.

Приложение № 2
к Коллективному договору

Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
ЯНЦ КМП

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель регулирования трудовых отношений внутри ЯНЦ КМП, укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокой производительности труда работников ЯНЦ КМП.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием организационных и экономических условий, необходимых для нормальной и качественной работы, сознательным отношением к труду, а также справедливым вознаграждением за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка определяют трудовой распорядок ЯНЦ КМП, права и обязанности работников и работодателя, ответственность за неисполнение обязанностей. Они являются обязательными для всех работников ЯНЦ КМП.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим российским законодательством и коллективным договором - с участием соответствующих профсоюзных органов.

2. Порядок приема и увольнения

2.1. Прием работников на работу в ЯНЦ КМП осуществляется согласно действующему российскому законодательству.

2.2. При найме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор (эффективный контракт):

- на неопределенный срок (бессрочный);
- на время выполнения определенной работы.

2.3. При найме на работу работник обязан представить в отдел кадров:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

2.4. При найме работника на работу, при переводе или перемещении его на другую работу, работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

б) проинструктировать под роспись по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

2.5. Кроме того, вновь принимаемый на работу в учреждение работник должен быть ознакомлен с действующим в учреждении коллективным договором.

2.6. На всех работников ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим российским законодательством. При выплате заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки.

2.7. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.9. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию и другие подобные причины), работодатель расторгает трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник. Срок предупреждения о намерении работника прервать трудовые отношения по указанным причинам - не менее 3 дней до наступления события.

2.10. По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.11. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и производит с ним окончательный расчет.

2.12. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в строгом соответствии с формулировками трудового законодательства РФ и со ссылкой на соответствующий пункт статьи закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.13. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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.

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 не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную 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 ч. 2, ст. 72 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3, ст. 72 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. Права работодателя.

Работодатель имеет право:

3.1. Принимать на работу и увольнять работников, переводить с их согласия с одного рабочего места на другое, перемещать для наиболее полного использования потенциала работника, для повышения эффективности работы ЯНЦ КМП.

3.2. Решать вопросы, относящиеся к хозяйственной и финансовой деятельности ЯНЦ КМП.

3.3. Проводить дисциплинарные расследования.

3.4. Поощрять работников и применять к ним меры дисциплинарного воздействия.

3.5. Проверять профессиональную пригодность работника при приеме на работу и после приема на работу различными способами, не запрещенными действующим законодательством Российской Федерации.

4. Основные обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

4.1. Организовать учет явки на работу и уход с работы.

4.2. На работах, где перерыв для отдыха и питания установить нельзя, предоставлять работнику возможность приема пищи в течение рабочего времени.

4.3. Устанавливать очередность предоставления ежегодных отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы ЯНЦ КМП и благоприятных условий для отдыха работников. Доводить график отпусков до сведения работников, имеющих право на отпуск.

4.4. Обеспечивать каждому работнику безопасные для здоровья условия труда, способствующие максимальной эффективности труда.

4.5. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные трудовыми договорами соглашениями, коллективным договором и другими нормативными документами, действующими в учреждении.

4.6. Строить отношения между руководителями и подчиненными по принципу единоначалия.

4.7. Разрабатывать и реализовывать мероприятия, способствующие повышению эффективности работы каждого работника и ЯНЦ КМП в целом.

4.8. Соблюдать действующее трудовое законодательство Российской Федерации, а также международные нормы и соглашения, подписанные Российской Федерацией.

4.9. Знакомить работников с требованиями по технике безопасности, санитарии, предусмотренными действующими законами и другими нормативными и руководящими документами, а также с указаниями органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, предписаниями органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

5. Права работника.

Каждый работник имеет право:

5.1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

5.2. На равное вознаграждение за равный труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

5.3. На объединение в профессиональные союзы и общественные объединения.

5.4. На социальное обеспечение при потере трудоспособности и в иных, установленных законом случаях.

5.5. На защиту своих трудовых прав в соответствии с российским законодательством.

5.6. На отдых и различные виды отпусков, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором: ежегодный основной, ежегодный дополнительный за условия труда, отличных от нормальных, по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми.

5.7. На нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю.

6. Основные обязанности работника.

Работник обязан:

6.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и связанные с ними распоряжения работодателя.

6.2. Соблюдать трудовую дисциплину, режим работы, графики сменности (нарушением трудовой дисциплины являются случаи прогулов, появление на работе в нетрезвом состоянии, случаи опоздания, преждевременного ухода с рабочего места, самовольное оставление рабочего места в течение рабочего времени и т.п.).

6.3. Соблюдать требования по охране труда и санитарно-гигиенические нормы.

6.4. Соблюдать правила противопожарной безопасности.

6.5. Бережно относиться к имуществу ЯНЦ КМП.

6.6. Ежегодно проходить медицинское освидетельствование.

6.7. Уважать личные интересы коллег по работе, интересы ЯНЦ КМП.

6.8. Соблюдать медицинскую этику и деонтологию.

6.9. Всемерно способствовать повышению эффективности работы своего отделения и ЯНЦ КМП в целом.

6.10. Своевременно информировать руководство о допущенных нарушениях правил, инструкций, положений и других руководящих документов, действующих в ЯНЦ КМП.

6.11. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные трудовым договором (соглашением) и коллективным договором. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором (контрактом), инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке и разработанными на основе единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий работников и квалификационных характеристик должностей руководителей специалистов и служащих.

6.12. Работнику запрещается:

- потребление (распитие) алкогольной продукции в служебных помещениях;

-совершать любые действия, влекущие ухудшение репутации ЯНЦ КМП;

-разглашать, использовать в личных и корыстных целях сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, в том числе:

- размеры фондов развития и потребления ЯНЦ КМП;

- все виды хозяйственных договоров;

- общую сумму денежных средств на расчетном счете ЯНЦ КМП и все взаимоотношения с банком;

- перспективы развития ЯНЦ КМП и вложение средств в конкретное мероприятие;

- содержание всех документов служебного пользования;

- анкеты и личные характеристики работников, особенности их работы, учебы и поведения;

- размеры использования единого фонда оплаты труда, включая заработную плату любого работника.

7. Условия труда. Охрана труда и техника безопасности

7.1. Работники ЯНЦ КМП обязаны соблюдать требования по технике безопасности и санитарно-гигиенические нормы, предусмотренные действующими законами и другими нормативными и руководящими документами, а также выполнять указания государственных органов по труду, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятных факторов воздействия на рабочем месте, предусмотренные соответствующей нормативной и руководящей документацией.

7.3. Работник обязан содержать в исправном состоянии вверенное ему медицинское оборудование и инструменты, обеспечивать соответствующий уход за вверенным имуществом ЯНЦ КМП.

7.4. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю или работнику, отвечающему за исправную эксплуатацию данного оборудования или инструмента.

7.5. Работодатель обязан организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников ЯНЦ КМП.

7.6. Лица, уклоняющиеся от медицинских осмотров или не выполняющие рекомендации по результатам проведенных обследований, к выполнению трудовых обязанностей не допускаются.

8. Рабочее время и время отдыха

8.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи:

Наименование подразделения	Наименование должности	Продолжительность времени работы с учетом сокращенного рабочего дня	Начало рабочего дня	Окончание рабочего дня	Перерыв для отдыха и питания
Администрация, бухгалтерия, отдел кадров, общий отдел, отдел управления государственными закупками, специалисты, хозяйственная служба	Все должности	Для женщин 7 ч. 12 м.	09 ч. 00 м.	17 ч. 12 м.	1 ч. с 13 ч. 00 м. - 14 ч. 00 м.
		для мужчин 8 ч. 00 м.	09 ч. 00 м.	18 ч. 00 м.	1 ч. с 13 ч. 00 м. - 14 ч. 00 м.
Научно-организационный и информационно-издательский отдел, отдел молекулярной генетики, отдел эпидемиологии хронических инфекционных заболеваний, арктический медицинский центр	Все должности	Для женщин 7 ч. 12 м.	09 ч. 00 м.	17 ч. 12 м.	1 ч. с 13 ч. 00 м. - 14 ч. 00 м.
		для мужчин 8 ч. 00 м.	09 ч. 00 м.	18 ч. 00 м.	1 ч. с 13 ч. 00 м. - 14 ч. 00 м.
	Работники, для должностей которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени согласно СОУТ	7 ч. 12 м.	09 ч. 00 м.	17 ч. 12 м.	1 ч. с 13 ч. 00 м. - 14 ч. 00 м.

Клиника ЯНЦ КМП					
Администрация клиники, организационно-методический отдел, специалисты	Все работники	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Общеклиническое отделение	Провизор, врачи, средний и младший медицинский персонал, медицинские регистраторы	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующие отделениями, врачи, средний и младший медицинский персонал	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Физиотерапевтический кабинет	Врач-физиотерапевт	7 ч. 12 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
	Средний медицинский персонал	Первая смена			
		для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
		Вторая смена			
		для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	12 ч. 30 м.	19 ч. 42 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			12 ч. 00 м.	19 ч. 48 м.	
Кабинет лечебной физкультуры	Врач ЛФК, инструктор ЛФК	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Кабинет функциональных исследований	Врачи, средний и младший медицинский персонал	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач - ультразвуковой диагностики	Первая смена			
		6 ч. 36 м.	08 ч. 00 м.	14 ч. 36 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
		Вторая смена			
		6 ч. 36 м.	13 ч. 00 м.	19 ч. 36 м.	30 мин. (вкл. в рабочее

					время)
	Средний и младший медицинский персонал	Первая смена			
		7 ч. 12 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
		Вторая смена			
		7 ч. 12 м.	12 ч. 30 м.	19 ч. 42 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
Отделение дневного стационара	Врачи, средний и младший медицинский персонал	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
Стационар	Заведующие отделениями, врачи, средний и младший медицинский персонал	для женщин 7 ч. 12 м. для мужчин 7 ч. 48 м.	08 ч. 00 м.	15 ч. 12 м.	30 мин. (вкл. в рабочее время)
			08 ч. 00 м.	15 ч. 48 м.	
	Врачи, средний и младший медицинский персонал (дежурные)		По скользящему графику, утвержденному в отделении		30 мин. (вкл. в рабочее время)
*Для женщин устанавливается 7 ч.12 м. при пятидневной рабочей неделе, для мужчин – 8 ч.00 м., для медицинских работников-мужчин - 7 ч. 48 м., для узких специалистов 6 ч. 36 м. (в соответствии с Приложением №2 к Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003г № 101)					
*п. 6.1.3. Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (10 июня 2021 г.) - продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.					

6.2. В течение рабочего дня (смены) работникам в рабочее время предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, в связи с тем, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Места приема пищи определяются в комнатах отдыха персонала.

6.3. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает работодатель.

6.4. Отсутствие работника на рабочем месте без предварительного разрешения считается неправомерным и дает работодателю право на применение к такому работнику дисциплинарного взыскания.

6.5. На дежурствах по ЯНЦ КМП запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом заведующему отделением (старшей сестре), который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

6.6. Очередность предоставления очередных ежегодных отпусков определяется работодателем и доводится заблаговременно до сведения работников, имеющих право на отпуск. Условия и порядок предоставления дополнительных отпусков определяется действующим российским законодательством и коллективным договором.

8.7. Продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней основного отпуска.

9. Поощрения за успехи в работе.

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества и эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- представление в государственные органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Кроме того, целесообразно ситуации работодатель вправе применять другие виды морального и материального поощрения. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Все работники обязаны подчиняться своему непосредственному руководителю и лицам, наделенным административно-властными полномочиями либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

10.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

10.3. Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или некачественное исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб ЯНЦ КМП, влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

10.4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение;

10.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

10.6. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Факт отказа работника от дачи письменного объяснения фиксируется актом, составленным лицом, проводящим расследование в присутствии двух свидетелей.

10.7. Дисциплинарное взыскание применяете непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

10.8. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.9. Приказ или распоряжение о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок с момента издания приказа.

10.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

10.12. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года работодателем по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или профкома, если

[redacted] дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как [redacted] работник.

[redacted] В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к [redacted] не применяются.

Приложение № 3
к Коллективному договору

Перечень должностей, имеющих дополнительные дни отпуска за работу с вредными условиями труда

Наименование подразделения	Наименование должности	Дополнительные дни за работу с вредными условиями, в соответствии со ст. 117 ТК РФ
Лаборатория преканцерогенеза и злокачественных опухолей	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	10
	Старший научный сотрудник	10
Лаборатория биохимических и иммунологических исследований	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	10
	Старший научный сотрудник	10
	Научный сотрудник	10
	Младший научный сотрудник	10
Лаборатория наследственной патологии	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	10
	Младший научный сотрудник	10
	Лаборант исследователь	10
Лаборатория молекулярной генетики	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	10
	Старший научный сотрудник	10
	Научный сотрудник	10
	Младший научный сотрудник	10
Лаборатория популяционной генетики	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	10
	Младший научный сотрудник	10
Арктический медицинский центр	Старший научный сотрудник	10
	Младший научный сотрудник	10
Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующая лабораторией	14
	Биолог	14
	Фельдшер-лаборант	14
	Санитарка	14
Узкие специалисты	Врач-трансфузиолог	14
	Врач-эпидемиолог	14
Общеклиническое отделение	Заведующий отделением	14

	Старшая медицинская сестра	14
	Медицинская сестра стерилизационной	14
	Медицинская сестра процедурной	14
Отделение дневного стационара	Врач-инфекционист	14
	Медицинская сестра процедурной	14
Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий врач анестезиолог-реаниматолог*	21
	Врач анестезиолог-реаниматолог*	21
	Старшая медицинская сестра*	21
	Медицинская сестра-анестезист*	21
	Медицинская сестра палатная*	21
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
Терапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач-терапевт	14
	Врач-терапевт	14
	Врач-кардиолог	14
	Старшая медицинская сестра	14
	Медицинская сестра палатная	14
	Медицинская сестра процедурной	14
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
	Санитарка	14
Ревматологическое отделение	Заведующий отделением, врач-ревматолог	14
	Врач-ревматолог	14
	Старшая медицинская сестра	14
	Медицинская сестра палатная	14
	Медицинская сестра процедурной	14
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
	Санитарка	14
Неврологическое отделение	Заведующая отделением, врач-невролог	14
	Врач-невролог	14
	Старшая медицинская сестра	14
	Медицинская сестра палатная	14
	Медицинская сестра процедурная	14
	Младшая медсестра по уходу за больными	14
	Санитарка	14

** В соответствии с п.166 Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 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")*

** В соответствии с п. 6.1.7.Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (10 июня 2021 г.)*

**Совместителям, работающим во вредных условиях труда менее половины рабочего времени, дополнительный отпуск не положен на основании п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20) (далее - Инструкция N 273/П-20), в которой указано, что в счет времени, проработанного по данной должности с вредными условиями труда, предусмотренной в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22) (далее - Список), засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной профессии, должности.*

Приложение № 4
к Коллективному договору

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации в силу производственной необходимости ненормированный рабочий день устанавливается:

Наименование подразделения	Наименование должности	Дополнительные дни отпуска
1	2	3
Администрация	Директор	7
	Юрист	7
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	7
	Заместитель главного бухгалтера	7
	Ведущий бухгалтер	7
	Бухгалтер	7
Отдел кадров	Начальник отдела кадров	7
	Специалист по кадрам	7
Общий отдел	Главный экономист	
	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	7
	Менеджер	7
	Секретарь	7
	Документовед	7
	Системный инженер	7
	Заведующий хозяйственной части	7
Хозяйственная служба	Слесарь-сантехник	3
	Столяр	3
	Водитель	7
	Уборщик служебного помещения	0

	Слесарь-электрик	3
	Рабочий	7
	Буфетчик	7
Отдел управления государственными закупками	Начальник отдела по закупкам	7
	Специалист по закупкам	7
Клиника ЯНЦ КМП	Главный врач	14
	Заместитель главного врача	14
	Главная медицинская сестра	14
Организационно-методический отдел	Начальник отдела	7
	Врач-методист	14
	Статистик	7
	Медицинский статистик	14
Общеклиническое отделение		
	Физиотерапевтический кабинет	
	Врач-физиотерапевт	14
	Медицинская сестра по физиотерапии	14
	Медицинская сестра по массажу	14
	Кабинет лечебной физкультуры	
	Врач по лечебной физкультуре	**14**
	Инструктор ЛФК	14
	Кабинет функциональных исследований	
	Врач функциональной диагностики	14
	Медицинская сестра	14
	Кабинет ультразвуковой диагностики	
	Врач -ультразвуковой диагностики	**14**
	Медицинская сестра	14
	Узкие специалисты	
	Врач-эндокринолог	14
	Врач-офтальмолог	14
	Провизор	14
	Медицинская сестра	14
	Медицинская сестра приемного покоя	14
	Сестра-хозяйка	14
	Санитарка	14
	Регистратура	
	Медицинский регистратор	14

**Согласно части второй ст. 101 ТК РФ (действующей с 29.06.2017) работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).*

Приложение № 5
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительном профессиональном образовании медицинских работников Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем»

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права с целью установления общих требований и принципов организации дополнительной профессиональной подготовки (образования) руководителей, специалистов, работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем» (далее по тексту ЯНЦ КМП). Развитие кадрового потенциала необходимо обеспечивать за счет непрерывного обучения и роста профессионализма сотрудников.

Совершенствование работниками профессиональных знаний и навыков осуществляется путем их обучения в образовательных и научных организациях по дополнительным профессиональным образовательным программам, реализуемым в виде повышения квалификации, профессиональной переподготовки, тематического усовершенствования, стажировки, модулей непрерывного медицинского образования и иных формах обучения.

Сроки, формы, содержание и технология обучения по программам дополнительного профессионального образования определяются образовательными и научными организациями, реализующими соответствующую образовательную программу, самостоятельно с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов среднего и высшего профессионального образования, федеральных государственных требований к программам послевузовского профессионального образования по соответствующему направлению подготовки (специальности) и потребностью работодателя.

Согласно ст.69 Федерального закона от 21.11.2019 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право осуществления медицинской деятельности в РФ имеют лица, получившие медицинское или иное образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. Аккредитация медицинских работников — это процедура, которая направлена на определение уровня соответствия специалиста установленным требованиям к осуществлению профессиональной деятельности. Оценку обязаны проходить все медицинские и фармацевтические работники. Первичную и периодическую аккредитацию обязаны проходить специалисты как с высшим, так и средне-специальным образованием. В последующим медики обязаны проходить оценку и подтверждать квалификацию раз в пять лет.

Право осуществления медицинской деятельности имеют лица, имеющие медицинское образование, но не работавшие по своей специальности более 5 лет, при условии прохождения ими обучения по дополнительным профессиональным программам и аккредитации.

Обучение в рамках системы непрерывного образования (непрерывное медицинское образование, или непрерывное медицинское развитие) представляет собой самостоятельное формирование работником с использованием интернет-портала edu.rosminzdrav.ru непрерывного медицинского и фармацевтического образования Министерства здравоохранения Российской Федерации комплекса образовательных программ повышения квалификации, разрабатываемых образовательными организациями, образовательных мероприятий, реализуемых общественными профессиональными некоммерческими организациями, а также интерактивных образовательных модулей по соответствующей специальности и последующее дискретное освоение данного комплекса, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, в течение 5 лет, завершающееся прохождением процедуры аккредитации. В портале медработником создается индивидуальный план обучения по своей специальности, производится выбор образовательной программы в соответствии со

специальностью, составляется предварительная заявка на обучение, которую нужно будет распечатать. Медработник при подаче заявления о направлении на обучение на имя главного врача прикладывает к нему предварительную заявку для включения в план и определения сроков обучения.

С 1 января 2021 г. действующую ранее процедуру прохождения медицинскими работниками сертификации МЗ РФ упразднил. На ее смену пришла аккредитация. Чтобы медицинского работника допустили к процедуре аккредитации, ему необходимо за 5 лет набрать определенное количество баллов НМО (250 баллов НМО, подготовить пакет документов).

Предусмотрено, что для определения трудоемкости индивидуального плана, обучающегося в системе непрерывного образования, применяется система зачетных единиц трудоемкости (1 зачетная единица равна 1 академическому часу). Баллы, кредиты, часы - все это ЗЕТ (зачетная единица трудоемкости). Общая трудоемкость разделов индивидуального плана составляет 250 зачетных единиц (за 5 лет) с ежегодным распределением объема освоения не менее 50 зачетных единиц.

За образовательные циклы — 36 часов (ЗЕТ) в год или 180 зачетных единиц НМО за 5 лет (их старое название – сертификационные циклы). Образовательные программы и дистанционные образовательные модули по наиболее актуальным вопросам профилактики, диагностики и лечения социально значимых заболеваний, иных заболеваний, оказывающих основное влияние на заболеваемость и смертность населения, продолжительностью не более 36 академических часов (ЗЕТ), разрабатываемые образовательными организациями для подготовки в рамках системы непрерывного образования. Эти циклы могут проходить как непосредственно на месте образовательного учреждения, так и дистанционно в форме вебинара.

Зачетные единицы за очные мероприятия–14 часов в год, за 5 лет 70 зачетных единиц. К очным мероприятиям относятся конференции, вебинары. Очная форма обучения в законе определяется как форма обучения, где имеет место общение между преподавателем и слушателем (обучающимся). Если у врача несколько специализаций, ему придется набирать зачетные единицы (часы) по каждой из них. Рекомендуется проходить курсы, охватывающие не одну специализацию.

Процедура аккредитации проводится согласно положению, утвержденному Приказом МЗ РФ от 02.06.2016 № 334н «Об утверждении положения об аккредитации специалистов». Аккредитация специалиста проводится аккредитационной комиссией по окончании освоения лицом профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования не реже одного раза в пять лет.

Сотрудник должен представить аккредитационной комиссии заявление о допуске к аккредитации специалиста, портфолио, отчет о профессиональной деятельности. Выбор работником образовательной организации и образовательной программы осуществляется с использованием интернет-портала edu.rosminzdrav.ru непрерывного медицинского и фармацевтического образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Виды аккредитации: первичная и периодическая аккредитация медицинских работников. Первичную аккредитацию проходят лица, которые завершили освоение образовательных программ в высших или средне-специальных учебных учреждениях, при условии, что они планируют приступить к профессиональной деятельности. Основное условия для допуска к оценке — успешная сдача экзаменов. Периодическую аккредитацию проходят лица, которые вступили в систему НМО и набрали нужное количество баллов в результате прохождения курсов, семинаров, мастер-классов и прочих мероприятий.

Дополнительное профессиональное образование работников проводится главным образом с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения (в т.ч. дистанционным). Профессиональное обучение может проводиться в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка ЯНЦ КМП. При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Дополнительное профессиональное образование персонала осуществляется согласно приложению по обучению персонала к ежегодному Комплексному плану клиники, утверждаемому главным врачом. Сбор заявок и составление плана дополнительного профессионального образования персонала клиники на следующий год из средств ОМС осуществляет отдел организационно-методической и статистической работы на основании заявок заведующих подразделений, согласует план обучения заместитель главного врача по организационно-методической работе, утверждает главный врач.

Руководители, старшие медсестры структурных подразделений ЯНЦ КМП обязаны в ноябре текущего года составлять заявки на обучение персонала для включения в план обучения сотрудников клиники на следующий год (Комплексный план клиники), с учетом обеспечения бесперебойности работы подразделения.

Отдел кадров и управления персоналом обязан отслеживать срок действия свидетельств об аккредитации своих сотрудников и своевременно направлять их на обучение, в течение года организовывать, учитывать и обеспечивать обучение сотрудников клиники согласно утвержденного Комплексного плана клиники.

Медицинские работники, закончив обучение, обязаны предоставить в отдел кадров подтверждение успешного повышения квалификации – документ, выданный образовательным учреждением.

Руководитель имеет право отменить дополнительное профессиональное образование сотрудника клиники, если сотрудник получил дисциплинарное взыскание в течение года.

Главный врач имеет право принять решение об оплате стоимости дополнительного профессионального образования сотруднику клиники, работающему на полставки по совместительству.

Решение об очном участии сотрудников с выездом на место проведения (оплата проезда, проживания) во Всероссийских съездах, научно-практических конференциях, конгрессах, симпозиумах, семинарах, форумах, мастер-классах, научных мероприятиях и др. принимает главный врач клиники.

Специалист, прошедший обучение на курсах повышения квалификации, на конференции, мастер-классах обязан устно отчитаться о прошедшем обучении (на общей планерке, в своем подразделении). Информирует медперсонал о проведенном обучении, о новых методиках, сведениях.

Персонал ЯНЦ КМП обязан активно заниматься самообразованием посредством изучения периодической медицинской литературы, использования Интернета, информационно-правовых систем. В целях способствования самообразованию сотрудников администрация оформляет подписку на периодические медицинские издания, в том числе электронные.

Оплата дополнительного профессионального образования сотрудника клиники:

Финансирование обучения, суточных, проезда и проживания сотрудника, включенного в квартальный/годовой план (далее план) дополнительного профессионального образования персонала (Комплексный план) ЯНЦ КМП, производится в размере 100%, либо из средств фонда ОМС, бюджета, либо из средств нормированного страхового запаса. Лица, не вошедшие в план дополнительного профессионального образования клиники, оплачивают обучение из личных финансовых средств.

Оплата повышения квалификации врача и СМП может быть произведена за счет средств нормированного страхового запаса (НСЗ) из средств обязательного медицинского страхования (ОМС). Регламентировано постановлением Правительства РФ № 332 от 21.04.2016 года «Об утверждении правил использования медицинскими организациями средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для финансового обеспечения мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работниковпо программам повышения квалификации, а также по приобретению и проведению ремонта медицинского оборудования». Заявки на обучение за счет средств НСЗ (заявка на обучение на имя главного врача + распечатанная заявка в системе НМО) сотрудники клиники формируют по требованию отдела кадров в течение текущего года.

Если решение о необходимости подготовки или дополнительного профессионального образования (НМО) работника принял работодатель (ч.1 ст.196 ТК РФ), то такие подготовка и дополнительное профессиональное образование производятся с оплатой в размере 100%.

В других случаях, обучение по второй специальности, производится из личных финансовых средств работника клиники.

Главный врач имеет право принимать на работу лиц, не имеющих профессиональной подготовки (переподготовки) по специальности с последующим направлением его на обучение.

В случае отсутствия, или перебоев в поступлении финансовых средств администрация клиники оставляет за собой право временного приостановления/переноса дополнительного профессионального образования сотрудника клиники и коррекции плана обучения на текущий год.

Сотрудники клиники обязаны самостоятельно постоянно повышать профессиональные знания и навыки в рамках системы непрерывного медицинского образования в виде индивидуального пятилетнего цикла обучения по соответствующей специальности.

Прошито, пронумеровано
на 49 сорока девяти лл.,
скреплено печатью

Директор _____ А.Н. Романова
Дата 26.05.2023