

Принят на общем собрании работников
ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. Пастера» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
на 2019 - 2022 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 26 " декабря 20 19 г.
рег. № 14000/19-КД
Подпись *Вознесенский*

От работодателя:
Директор Института
Тотолян Тотолян А.А.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

Писцова Писцова И.А.

« 26 » декабря 2019 г.



« 26 » декабря 2019 г.



Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Территориальном Санкт-Петербурга и Ленинградской области
комитете профсоюза работников здравоохранения РФ

регистрационный № 394/ от 26.12.2019

19-КД

г. Санкт-Петербург

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время.

Раздел 4. Время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность.

Раздел 7. Гарантии в области занятости.

Раздел 8. Социальное страхование

Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.

Раздел 10. Социальная защита молодежи.

Раздел 11. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

Раздел 13. Заключительные положения.

Раздел 14. Перечень приложений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном бюджетном учреждении науки «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. Пастера» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера, в лице директора Тотоляна Арега Артемовича, именуемого далее «Работодатель», и работники ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера, Представителем которых является Профсоюзный комитет, в лице Председателя Писцовой Ирины Александровны, уполномоченного Уставом отраслевого Профсоюза, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Отраслевым соглашением между Профессиональным союзом работников здравоохранения РФ и Роспотребнадзором.

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, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 26 декабря 2019 года и действует по 25 декабря 2022 года

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*ст. 43 ТК РФ*).

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с республиканским, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.12. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в Комитет по труду и занятости Санкт-Петербурга или Ленинградской области в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (Приложение №13).

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

1.18. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания

коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.19. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- отрабатывать норму рабочего времени;
- способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.2. Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 67 ТК РФ*).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и его должностными обязанностями (*ст. 60 ТК РФ*).

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался получить у работодателя копию приказа или трудовую книжку.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, перечисленных в ст.ст.70, 207 ТК РФ.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению

работника (*ст. 80 ТК РФ*).

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

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

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (*ст. 68 ТК РФ*).

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*ст.ст. 72 – 74 ТК РФ*).

2.10.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (*ст. 182 ТК РФ*).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.10.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*ст. 74 ТК РФ*).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (*ст. 74 ТК РФ*).

2.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.11.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров,

пенсионным вопросам.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*).

3.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (*ст. 350 ТК РФ*).

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Если руководитель организации, заместители руководителя, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам.

3.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Для работников (за исключением медицинских работников подведомственных организаций), 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, устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 – 34 часа в неделю.

3.6. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (*ч. 2 ст. 94 ТК РФ*).

3.8. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена **до 24 часов** максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 94 ТК РФ 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 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.9. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.10. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (*ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»*).

3.11. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечнем (Приложение №5), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- 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;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет).

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

3.12.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом в квартал, когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать 3 месяца. При

суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для организаций здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов (п.п. 9 и 12 приказа Минтранса России от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»).

3.12.4. Составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом на весь учётный период. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

3.12.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 96 ТК РФ).

3.12.6. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- 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;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.
- многодетных родителей.

3.12.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства. При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.12.8. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учётный период.

3.12.9. Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

3.12.10. Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной

форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- 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;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

3.12.11. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

3.12.12. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (*ст. 259 ТК РФ*);
- работников, не достигших возраста 18 лет (*ст. 268 ТК РФ*).

3.12.13. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- 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;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

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

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время

ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести указанный отпуск на другой срок.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- предусмотренных ст.124 ТК РФ;
- направления работника на курсы повышения квалификации;

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

4.6. 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.

4.7. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст. 267 ТК РФ).

4.8. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.9. Научным работникам, имеющим ученую степень предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: докторам наук - 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидатам наук - 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" и с учетом требований ст. 120 Трудового кодекса РФ.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.10. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.10.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней, согласно Положению по дополнительным отпускам за ненормированный рабочий день (Приложению № 5).

4.10.2. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ч. 4 ст. 117 ТК РФ)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;

В случаях, когда на рабочих местах в установленном порядке не была проведена СОУТ, сохраняется продолжительность и порядок предоставления дополнительного отпуска за вредные условия труда, действовавшие до вступления в силу Федерального закона №426 «О специальной оценке условий труда», то есть на основании Списка производств с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 (далее - Список), и других нормативных актов.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Продолжительность данного отпуска не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.10.3. Организация с учетом своих финансовых возможностей по согласованию с выборным органом Профсоюза может устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий работников, в том числе для членов выборного профсоюзного органа за выполнение общественной работы в интересах коллектива.

4.10.4. Работодатель может предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности:

в связи с бракосочетанием работника – 3 рабочих дня;

в связи со свадьбой детей работника – 1 рабочий день;

в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, бабушка, внуки) – 3 дня;

в связи с рождением ребенка – 2 дня отцу;

в связи с 1 сентября – 1 рабочий день.

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

4.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

4.13. 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 денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованный отпуск при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст.ст. 117, 126 ТК РФ.

4.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней : 12 месяцев*) за каждый отработанный полный месяц. Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (*31 день : 12 месяцев*).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней : 12 месяцев*).

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст.267 ТК РФ);
- обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- пенсионерам
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*ст.122 ТК РФ*);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.14 Закона РФ от 15.05. 1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветеранам труда, ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»);- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и

полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);

- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления работника, предоставленному работодателю до составления графика отпусков.

4.15.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.15.3. Четыре 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 (ст.262 ТК РФ).

4.15.4. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы места для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

4.16.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (ст.370 ТК РФ).

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

4.16.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать оплату труда работников, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда на основе «эффективного контракта» с работником.

5.1.3. Установить Систему оплаты труда работников организации Положением об оплате труда (Приложение №2), Положением о премировании (Приложение №4) разработанным с учетом положений действующего законодательства РФ.

5.1.4. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и руководителей подразделений на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

5.1.5. Обеспечить заключение с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст. 132 ТК РФ*).

5.1.6. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.7. Установить предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (не более 40 процентов).

5.1.8. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом (Приложение №14). Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий, обеспечивающих улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен Приложением №6.

5.2.2. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

5.2.3. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, должностной оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью 1 настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

(Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол №1 от 02.06.2014г.).

5.2.4. Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном подпунктом коллективного договора.

5.2.5. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (ст. 290 ТК РФ, рекомендации Федеральной службы по труду и занятости, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1 от 02.06.2014г.).

5.2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

5.2.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.2.9. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, Приложение №4 к коллективному договору.

5.2.10. Сохранять среднюю заработную плату работникам в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации (ст. 185 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы в рублях, не реже чем каждые полмесяца (15 числа каждого месяца и в последний день каждого месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере 50% оклада, но не ниже установленного ст.236 ТК РФ,

независимо от наличия вины работодателя.

При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.3.2. Утвердить форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение №12).

5.3.3. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Другие условия оплаты труда работников устанавливаются локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с Профсоюзным комитетом, трудовым договором.

5.3.4. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (*ч.2 ст. 22 ТК РФ*).

5.3.5. Производить индексацию сумм задержанной заработной платы свыше 15 календарных вследствие инфляционных процессов в размере ставки рефинансирования, установленный соответствующим приказом ЦБ РФ.

5.3.6. Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине Работодателя, оплачивать из расчета средней заработной платы работника (*ст. 155 ТК РФ*).

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

5.3.7. Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (*ст. 157 ТК РФ*).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

5.3.8. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

5.3.9. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением

среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. 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 и использован и по основной должности, и по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.3.10. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3.11. Формирование фонда оплаты труда работников организации производить из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из федерального и регионального бюджетов на обеспечение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3.12. Производить индексацию заработной платы (увеличение размеров тарифных ставок, окладов, (должностных окладов) на основании Постановлений Правительства.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

5.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов РТ, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.4.3. В сроки, установленные ст. 372 ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

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

5.4.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель обязуется:

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

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (*ст. 37 Конституции РФ*), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.3. Внедрять в учреждении Систему управления охраной труда на основании требований статьи 209 ТК РФ.

6.4. Обеспечить введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ).

6.5. Обеспечить оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 года № 7.6.7.

6.6. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучить специалиста по охране труда по специальной программе (*ст. 218 ТК РФ*).

6.7. Создать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

- рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах организацию профсоюза работников здравоохранения РФ .

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить 1 раз в полугодие проведение «Дня охраны труда»;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.8. Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью. (Приложения №8)

Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями. (Приложения №7)

Контролировать правильное их использование, вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.9. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

6.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- оформление досрочной страховой пенсии по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно Приложению №9. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

6.11. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях) согласно Приложению №15 «Перечень рабочих мест».

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

6.12. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- гарантии и компенсации указанные в соответствии с Отраслевым соглашением.

Виды и размеры компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.13. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные)

медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с источниками повышенной опасности, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств Фонда социального страхования (*ст.ст. 212, 213 ТК РФ, приказ МЗСР РФ от 12.04.2011 № 302н*).

6.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*ст. 220 ТК РФ*).

6.15. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.16. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (*ст. 228, ТК РФ*).

При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать.

6.17. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, установить денежное пособие ему (членам его семьи) за возмещение вреда, причиненного его здоровью, в случаях:

гибели работника - в размере 5 МРОТ, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

получения работником инвалидности - в размере 1 МРОТ;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - в размере 1,5 МРОТ.

6.18. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

6.19. Профсоюзный комитет обязуется:

6.19.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения.

6.19.2. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

6.19.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их

прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.20. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

6.20.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.20.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантии области занятости договорились о том, что:

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

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

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности организации.

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует Профсоюзный комитет и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. Критериями массового высвобождения работников учреждений Роспотребнадзора считаются:

а) ликвидация учреждений Роспотребнадзора любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- работники, проработавшие более 10 лет в данной организации;

- работники, имеющие двух и более иждивенцев;

- лица, получившие профзаболевание или производственную травму в

организации;

- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

7.6. Работодатель обязуется:

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

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;

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

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку (*ст. 180 ТК РФ*);

- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (*ст. 180 ТК РФ*);

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере, равном 2 средним заработным платам, соответствующим занимаемой им должности за последние 6 месяцев.

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

7.6.3. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

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

7.6.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (*ст. 74 ТК РФ*);

- 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 Профсоюзного комитета (*ч. 3 ст. 82 ТК РФ*);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.7.2. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.7.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7.4. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.7.5. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

7.7.6. Ежегодно за счет средств организации проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала.

7.7.7. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

7.8.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.8.4. Информировать вышестоящие организации Профсоюза работников здравоохранения обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в организации (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230 231 ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года №73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967;

-сообщать в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – РО ФСС РФ) о факте несчастного случая на производстве;

-готовить и передавать в соответствующий филиал РО ФСС РФ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

8.1.6. Направлять по согласованию с РО ФСС РФ до установленного

законодательством РФ процентов сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

8.1.7. Осуществлять за счёт собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделять дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере 1,5 МРОТ;

- производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

- выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 5 МРОТ;

8.2. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременной и полной уплатой Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

- проводит проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимает участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях (указать источники финансирования):

- при рождении ребенка в размере 2 МРОТ;
- на похороны близких родственников (указать) в размере до 2 МРОТ;
- неработающим пенсионерам - бывшим работникам Организации, проработавшим в Организации не менее 25 лет, ко Дню пожилого человека (1 октября) в размере 0,5 МРОТ;
- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, бывшим работникам Организации, в виде поощрительного подарка;
- поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 60, 70 лет) и при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы в организации в размере 1 МРОТ;

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;
- содействовать обеспечению нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях, а работников отделений лучевой диагностики и терапии, отделения скорой медицинской помощи;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.3. Стороны обязуются предоставлять:

- . женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, по выбору работника, оплачиваемый в размере 100 % .
- прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников учреждений здравоохранения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

Х. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны коллективного договора считают молодыми работниками организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

10.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа

молодых работников на руководящие должности;

10.3.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. Устанавливать наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними.

10.3.3. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы;

10.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

10.3.5. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

10.3.6. Содействовать созданию и работе совета молодых ученых организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

10.4.1. Выбрать заместителя председателя Профсоюзного комитета по работе с молодежью.

10.4.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

10.4.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*ст. 70 ТК РФ*)

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

10.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

XI. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. Работодатель способствует созданию работникам условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

11.2. Работодатель обязуется:

-направлять Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью организации, в соответствии со сметой расходов средства в размере 0,02% от коммерческой деятельности.

-выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства;

-обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества,

спартакиад, Дней здоровья и т.д.

11.3. Выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь в размере до 1 % поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с ч. 4 ст. 377 ТК РФ.

Указанные средства расходуются:

- на оплату дня здоровья для всех работников с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- принимать участие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий.

11.5. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251 Налогового Кодекса РФ).

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

12.1. Работодатель:

– признает право Профсоюзного комитета на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организации и внесение при необходимости предложений;

– соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

– направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним, по вопросам указанным в приложениях к коллективному договору. Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель, в случае не согласия с предложениями обязан провести в течение 3 рабочих дней дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюзного комитета применению не подлежат.

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и организации (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности»).

12.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

12.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

12.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

12.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

12.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

Принимать локальные нормативные акты организации, в случаях установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

12.2.7. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации в течение 2 часов в неделю, профактиву в течение 1 часа в неделю.

12.2.8. Освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы, для участия в постоянно действующих семинарах (ПДС), слетах, форумах, фестивалях.

12.2.9. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождать от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

12.2.10. Соблюдать, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденным от основной работы:

дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 374 ТК РФ;

не допускать перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.11. Соблюдать предоставленные законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза:

предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность) а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации юридического лица сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации на срок до одного года;

предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.2.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

12.2.14. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

12.2.15. Распространить на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, п. 4ст. 26 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2.16. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней за выполнение общественных обязанностей по защите социально-трудовых интересов работников организации.

12.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

12.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно правовые документы, транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

12.3.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

12.4. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.27 – 5.34 КоАП РФ).

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

13.3. Настоящий коллективный договор подписан в 4 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

XIV. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение об оказании платных медицинских услуг в организации.
4. Положение о премировании работников.
5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
7. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на

бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей в соответствии с приложением №2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. №65.

8. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.12.1997 г. №68, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением").

9. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

10. Положение о наставничестве.

11. Соглашение по охране труда и смета расходования средств.

12. Форма расчётного листка заработной платы.

13. Перечень рабочих мест.

14. Положение о совете молодых ученых.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка для работников ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера (далее по тексту – Правила внутреннего трудового распорядка) являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера (далее по тексту – Институт/работодатель).

1.2. Несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка может повлечь за собой наложение дисциплинарных взысканий.

1.3. Вопросы, не урегулированные настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Порядок приема и расторжения трудовых отношений с работниками.

2.1. Укомплектование штата Института производится в соответствии с действующим штатным расписанием и имеющимися вакантными штатными единицами.

2.2. Прием на работу в Институт осуществляется в полном соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. При оформлении трудовых отношений работник предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.4. В отдельных случаях, с учетом специфики предстоящей работы, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора

дополнительных документов.

2.5. Каждый работник, поступающий на работу в Институт, должен представить все сведения о себе и семейном положении, необходимые для составления его личного дела, подписать в установленном порядке согласие на обработку персональных данных.

2.6. При изменении каких-либо персональных данных (паспортные данные, регистрация, семейное положение) работник должен в двухдневный срок сообщить об этих изменениях в отдел кадров.

2.7. С лицами, принимаемых на работу на должности, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, заключается договор о полной материальной ответственности в соответствии с установленным законодательством РФ порядком.

2.8. Условия трудового договора между работником и работодателем может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Каждый работник имеет право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и желаниям;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;
- на охрану труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями, оплачиваемыми ежегодным отпуском, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на производстве в соответствии с социальными планами предприятий;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- на досудебную и судебную защиту трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- на пособия по социальному страхованию в случае временной утраты нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами о труде;
- на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовки;
- на гарантии в случаях безработицы и банкротстве работодателя;
- на социальное обеспечение по возрасту, при временной утрате трудоспособности и в иных, установленных законом случаях.

3.2. Каждый работник должен соблюдать дисциплину труда и выполнять трудовые обязанности, установленные действующим законодательством, Правила внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией.

3.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.4. Вместе с тем, ряд обязанностей работника носит принципиальный и постоянный характер независимо от специфики работы. В частности, работник обязан:

- работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителей, использовать все рабочее время для производительного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по заданиям;

- улучшать качество работы, оказываемых услуг, выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделении и на территории Института;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечить нормальные производственные и социально – бытовые условия работникам, осуществлять контроль за соблюдением в Институте правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- заключать коллективные договоры в соответствии с федеральным законом по требованию профсоюзной организации или органа общественной самодеятельности работников;

- разрабатывать и утверждать правила внутреннего трудового распорядка в Институте;

- выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы 15 и последний день каждого месяца. Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке;

- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

- выполнять решения федеральных и местных органов власти по социальной защите инвалидов и других лиц с ограниченной трудоспособностью.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Продолжительность рабочего времени и периоды отдыха определяются настоящими Правилами, а также трудовыми договорами, заключаемыми с работниками. Выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

5.2. Администрация обязана организовать учет явки на работы и ухода с работы.

5.3. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

5.4. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя либо его представителя (непосредственного руководителя).

5.5. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением. В случае повторения правонарушения отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в главе 7 настоящих правил.

5.6. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

- заболевший работник должен отправиться домой;
- возникшее неожиданное серьезное событие в семье;
- обязательный вызов работника администрацией;
- вызов в орган социального обеспечения;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководства;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам;

5.7. О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), необходимо сообщать администрации в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается правонарушением отсутствующим и к нему могут быть применены меры дисциплинарной ответственности.

5.8. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха:

наименование подразделения	начало работы	окончание работы	перерыв на обед
1	2	3	4
Дирекция, научная часть, отдел кадров, отдел научно-медицинской информации, научная библиотека, издательство, АУ и ОП (специалисты, виварий,	9.00	17.30	12.00-12.30

организационно-методический кабинет, служба эксплуатации, хозяйственный отдел, отдел материально-технического снабжения), лаборатория биопрепаратов ОНТ			
Амбулаторно-поликлиническое отделение	9.28	17.10	12.00-12.30
Отделения Северо-Западного Окружного центра МЗ РФ по профилактике и борьбе со СПИДом	9.28	17.10	12.00-12.30
Научные лаборатории, ОНТ ОИХП	9.28	17.10	12.00-12.30

5.9. Режим труда и отдыха вахтеров:

Вахтеры выполняют работу в следующем режиме:

- Вахтеры дома 14 литеры А по ул. Мира – с 8:00 до 8:00, рабочая неделя по графику «сутки через трое» с выходными днями по скользящему графику.

- Вахтеры дома 14 по ул. Мира (ворота) – с 8:00 до 20:00, рабочая неделя по графику «два через два» с выходными днями по скользящему графику, работа в выходные и праздничные дни не осуществляется.

- Вахтеры дома 14 литеры Д по ул. Мира – с 8:00 до 20:00, рабочая неделя по графику «два через два», работа в воскресенье и праздничные не осуществляется.

Вахтерам устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период – квартал. Продолжительность рабочего времени за указанный учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (согласно таблице – календарю на текущий год).

5.10. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению и на то время отлучиться с места работы, за исключением тех работников, условия которых требуют постоянного присутствия на рабочих местах.

5.11. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.12. В связи с тем, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания вахтерам невозможно, работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочих местах.

5.13. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

За работу в условиях ненормированного рабочего дня работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого по соответствующим должностям определена в Приложении №5 к коллективному договору. Продолжительность дополнительного отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том

числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовыми законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.15. Режим работников, являющихся совместителями, определяется в трудовом договоре в соответствии с действующим законодательством РФ. Время начала и время окончания работы совместителей может отличаться от времени начала и окончания работы, установленного для работников, для которых Институт является основным местом работы. Работник, являющийся совместителем, выполняет работу в режиме гибкого рабочего времени. Начало и окончание рабочего дня определяется по согласованию с работодателем.

При этом совместители могут выполнять работу по трудовому договору, в том числе и в дни, являющиеся выходными дня для работников Института.

С понедельника по пятницу совместители могут выполнять работу по трудовому договору до 21-00, в субботу и воскресенье – до 18-00.

5.16. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях, и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ, а именно: сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.17. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в установленном законодательством РФ порядке.

5.18. Очередность предоставления отпуска устанавливается администрацией Института с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Института и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и утверждается директором Института.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск, и согласно ст. 126 ТК РФ.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению и с разрешения работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.20. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления и предоставления подтверждающих документов, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. Виды и формы поощрений работников за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники

могут быть представлены к почетным званиям или государственным наградам. Такие поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощрения работника.

6.3. Применение мер поощрения должно предусматривать сочетание материального и морального стимулирования труда. В частности, с этой целью применяются следующие виды поощрений: а). объявление благодарности; б). выдача премий; в). награждение ценными подарком; г). награждение почетной грамотой.

7. Трудовая дисциплина.

7.1. Все работники обязаны подчиняться руководству. Институту или заведующим структурных подразделений.

7.2. Работник обязан выполнять указания, которые отдает ему вышестоящий начальник, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений. Запрещаются любые действия, могущие нарушить нормальный порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- оставление на длительное время своего рабочего места без сообщения об этом непосредственному начальнику, за исключением ухода с работы в рабочей ситуации, представляющей непосредственную серьезную опасность для жизни и здоровья работника.

- распространение в Институте изданий, листовок, петиций и вывешивание материалов и объявлений без соответствующего разрешения.

- привод в Институт посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте, вынос сырьевых материалов, инструментов и потребительских товаров без разрешения заведующего складом;

- использование оборудования Института без разрешения заведующего структурным подразделением или других ответственных лиц;

- несоблюдение сроков оплаченных отпусков, установленных руководителем Института.

7.3. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристские поездки);

- созывать собрания и всякого рода совещания по общественным делам.

7.4. В случае повторного или частичного исчезновения материалов, товаров или предметов, принадлежащих Институту, администрация сохраняет за собой право требовать от работников прохождения у входа в Институт проверки переносимых предметов. Предложение пройти проверку должно делаться в присутствии третьих лиц с тем, чтобы не допускать в дальнейшем любого возражения; во всяком случае, проверка должна производиться в условиях, обеспечивающих сохранения конфиденциальности для работающих по найму лиц. Работникам сообщается об их праве возражать против такой проверки. В случае отказа от прохождения проверки, администрация может прибегнуть к помощи компетентных служб.

7.5. Занятые в Институте работники, независимо от должностного положения, обязаны также:

- проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость;

- сохранять вне Института в полной тайне все промышленные, торговые, финансовые, технические или иные операции, о которых им стало известно на работе или в связи с исполнением своих обязанностей, в особенности все, что касается секретов

и способов, применяемых в деятельности Института и его контрагентов.

7.6. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.7. Федеральными законами могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено работодателем в случаях, перечисленных в Трудовом кодексе РФ.

7.9. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

7.10. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

7.12. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.13. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

7.14. Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

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

7.16. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

8. Охрана труда и производственная санитария.

8.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами, предписаниями органов трудовой инспекции, комиссий по охране труда.

8.2. Работодатель обязан обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами путем их предоставления в коллективное пользование и поддержания постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.3. Запрещается курение в местах, где по соображениям техники безопасности и производственной санитарии был установлен такой запрет.

8.4. Запрещается принимать пищу на рабочем месте (где работа связана с вредными условиями труда).

8.5. Запрещается уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие Институту, без получения на то соответствующего разрешения.

8.6. Запрещается приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.

8.7. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет. В частности, снятие или выведение из строя защитного устройства машин или оборудования считается особенно серьезным проступком.

8.8. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии оборудование, инструменты и вообще всю технику, доведенную ему для выполнения своей работы и для технического ухода за нею. О любой неполадке необходимо немедленно сообщать вышестоящему руководителю производственного процесса.

8.9. Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению: ему запрещается использовать это оборудование в личных целях.

8.10. В случае прекращения действия трудового договора каждый работник должен перед уходом из Института вернуть сырьевые материалы, инструменты, машины и вообще все оборудование и документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие Институту.

8.11. В случае, когда текущая работа включает также технический уход и очистку машин и оборудования, работник обязан выделять для этого необходимое время.

8.12. Запрещается оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения.

8.13. Работники могут иметь личные шкафы с вешалками и висячими замками, ключи от которых находятся у заинтересованных лиц во время пользования ими. Администрация может открывать такие шкафы для проверки их состояния и содержимого в присутствии заинтересованных лиц, кроме исключительных случаев, когда пригласить их не представляется возможным и когда проверка вызвана срочной необходимостью соблюдения техники безопасности и производственной санитарии.

8.14. Запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, проходить в Институт или находиться в нем в нетрезвом состоянии.

8.15. В целях недопущения опасного положения или его немедленной ликвидации может производиться проверка содержания алкоголя в крови работника с тем, чтобы определить состояние работника и предотвратить возможный риск.

8.16. Работник должен сообщать работодателю о любой рабочей ситуации, в отношении которой у него есть веская причина полагать, что она создает непосредственную серьезную опасность для его жизни и здоровья. Работодатель не может требовать от работника лица возобновления его работы в рабочей ситуации, когда продолжает сохраняться непосредственная серьезная опасность.

8.17. О любом телесном повреждении, какой бы степени серьезности оно не было, незамедлительно сообщаться руководителю Института.

8.18. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является обязательным в Институте. Оно требует, в частности, от каждого работника полного соблюдения всех мероприятий в области техники безопасности и производственной санитарии.

8.19. С этой целью должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в Институте; их невыполнение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренные в главе 7 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка. Служебные инструкции дополняют в случае необходимости указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.20. Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания,

которые дает им руководящий персонал в отношении выполнения ими своей работы, и в частности, предписания по технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

8.21. Руководящий персонал Института должен пополнять для подчиненных им лиц информацию с предписаниями по технике безопасности, относящимися к выполняемой ими работе, и контролировать выполнение таких предписаний.

8.22. Все работники Института, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.23. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников предприятия. Медицинские осмотры работников производятся за счет работодателя.

8.24. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

8.25. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении норм по охране труда, либо препятствующие деятельности органов Роструда, представителей органов общественного контроля (самодеятельности), привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемых в установленном порядке, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления, условия оплаты труда директора института, его заместителей, главного бухгалтера.

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных

исследований и разработок

2.1. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей служащих к ПКГ утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н (зарегистрирован Минюстом России 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001):

должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:	4350	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:	4800	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:	5500	рублей.

2.2. Работникам сферы научных исследований и разработок могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по институту (структурному подразделению института).

Решение о введении соответствующих норм принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 2.3.- 2.6. настоящего раздела Примерного положения.

2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, устанавливается работникам сферы научных исследований и разработок учреждения в следующем рекомендуемом размере:

По должностям, предусматривающим категорирование (кроме научных работников):	
I категория	0,05

II категория	0,08
По должностям научных работников:	
Научный сотрудник	0,02
Старший научный сотрудник	0,09
Ведущий научный сотрудник	0,13
Главный научный сотрудник	0,18
Руководители структурных подразделений:	
Начальник (руководитель) бригады (группы)	0,14
Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение	0,16
Заведующий (начальник) структурного подразделения, ученый секретарь	0,20

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором института персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам сферы научных исследований и разработок в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях науки. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет — до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет — до 0,15.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по институту (структурному подразделению института) устанавливается работникам сферы научных исследований и разработок, в размерах до 0,5. Решение о введении коэффициента принимается директором института с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу по институту, структурному подразделению института не применяется к должностному окладу директора института и окладам (должностным окладам) работников у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора. Применение повышающего коэффициента к окладу по институту, структурному подразделению института не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по институту, структурному подразделению института.

2.7. Работникам сферы научных исследований и разработок института, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками устанавливаются надбавки:

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

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

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена корреспондента государственных академий наук.

2.8. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

2.9. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занятых в структурных подразделениях Института

3.1. Минимальные размеры окладов медицинских работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. М 526 (зарегистрировано Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190):

должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	3200	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	4350	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	5100	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	6000	рублей

3.2. Медицинским работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению института);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3-3.6. настоящей главы Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

устанавливается медицинским работникам института в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающего коэффициента:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,13
5 квалификационный уровень	0,15
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,15

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором института персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается медицинским работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, науки.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет—до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет—до 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу по институту (структурному подразделению института) устанавливается медицинским работникам, в размерах до 0,5.

Повышающий коэффициент к окладу по институту` структурному подразделению института не применяется к должностному окладу директора института и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора. Применение повышающего коэффициента к окладу по институту, структурному подразделению института не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения,

3.7. Медицинским работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты за квалификационную категорию. Решение о введении соответствующей нормы принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается в процентах от оклада с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0.15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0.12 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0.10 — при наличии второй квалификационной категории.

По решению директора института повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию медицинским работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или присвоено почетное звание «Заслуженный врач» может быть повышена на размер 0,5 — 0,15 и регламентирована локальным нормативным актом учреждения.

3.8. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

3.9. Медицинским работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего положения. Решение о выплате премий принимает директор института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности

служащих (за исключением должностей работников сферы научных исследований и разработок и должностей медицинских работников).

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности химика-эксперта; биолога, зоолога, энтомолога, эксперта-физика по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений и т.д. устанавливаются в размере 5000 рублей.

4.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №: 247н (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3400	рубл ей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4340	рубл ей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5000	рубл ей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	6000	рубл ей.

4.3. Работникам, занимающим должности служащих (за исключением должностей работников сферы научных исследований и разработок и должностей медицинских работников), могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по институту (структурному подразделению института).

Решение о введении соответствующих норм принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 4.4-4.7 настоящей главы

положения.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается занимающим должности служащих (за исключением должностей работников сферы научных исследований и разработок и должностей медицинских и фармацевтических работников) предусматривающие категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный	0,14
ведущий	0,10
I категория	0,08
II категория	0,05

Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего (за исключением должностей работников сферы научных исследований и разработок и должностей медицинских и фармацевтических работников), с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в институте и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором института персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента — до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый склад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должность служащего в зависимости от общего количества лет, проработанных в институте. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет — до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет — до 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет — до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.7. Работникам, занимающим должности химика-эксперта, биолога, зоолога, энтомолога могут быть установлены повышающие коэффициенты за квалификационную категорию. Решение о введении соответствующей нормы принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, при обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами, устанавливается в процентах от оклада с целью стимулирования работников, занимающих должности химика-эксперта института, биолога, зоолога, энтомолога, к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,12 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

По решению директора института, при обеспечении финансовыми средствами, повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) биологических, физических или химических наук, может быть установлен в размере 0,05-0,15 и введен локальным нормативным актом института.

4.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

4.9. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего положения. Решение о выплате премий принимает директор института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

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

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих института:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	3150	рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	3300	рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	3450	рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий	4350	рублей;

рабочих		
5 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	4400	рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	4600	рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	4700	рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих	5000	рублей;

5.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по институту (структурному подразделению института).

Решение о введении соответствующих норм принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 4.3. и 4.5. настоящей главы положения

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности поставленных задач, стажа работы в институте и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором института персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента -до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение о введении данного повышающего коэффициента принимает директор института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в институте. Размеры

повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет — до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет — до 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет — до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение о введении данного повышающего коэффициента принимает директор института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

5.5. Рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС, может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,20.

5.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

5.7. Рабочим, могут выплачиваться премии, предусмотренные главой 8 настоящего положения, Решение о выплате премий принимает директор института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

5.8. Пункты 4.1—4.8 распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС.

6. Условия оплаты труда директора института и его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Должностной оклад директора института определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

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

6.2. С учетом условий труда директору и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

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

6.4. Директору института, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу предусмотренные разделами 2.3 - 2.5 и 4.4 – 4.6 настоящего положения. Решение о введении соответствующих норм принимается директором института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Стимулирующая надбавка за работу по специальности врача устанавливается врачам-руководителям и их заместителям — врачам за работу по специальности врача в пределах рабочего времени по основной должности.

6.6. Премирование устанавливается директору института с учетом результатов деятельности института, в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы института за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели

в порядке, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений науки Федеративной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и примерных показателях стимулирования.

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

6.7. Заместителям директора, главному бухгалтеру института выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего положения, с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. Оплата труда работников института, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравооцразнитии России от 29 декабря 2007 года № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г, регистрационный №11081).

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размеры выплат:

п/п	Наименование учреждений, подразделений	Должность	Процент от оклада
	Подразделения при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными, с вирусами, вызывающими	Медицинский персонал, руководители, специалисты.	5%

	<p>заболевания, а также при работе в эпидемиологических очагах инфекционных заболеваний; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических и иммерсионных жидкостей и объективов; при работе с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами; с аллергенами; на лазерных установках и электронных микроскопах</p>	<p>Служащие, профессии рабочих</p>	
	<p>Токсикологические подразделения при работе с промышленными ядами, токсическими веществами, в также веществами, обладающими установленными канцерогенными, мутагенными или аллергенными свойствами; при работе, связанной с рабочих фасовкой высокотоксичных и дезинфекционных веществ.</p>	<p>Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих</p>	<p>5%</p>
	<p>Подразделения ультразвуковой диагностики, эндоскопические.</p>	<p>Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих</p>	<p>5%</p>
	<p>Сывороточно-вакцинные производства, том числе экспериментальные</p>	<p>Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих</p>	<p>5%</p>

	Музеи живых культур патогенных для человека микроорганизмов	Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих	5%
	Виварии при работе с животными, зараженными возбудителями инфекционных, паразитарных, грибковых заболеваний, туберкулезом, а также при уходе за ними	Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих	5%

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. В дальнейшем будут приняты меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Размеры надбавки:

п/п	Наименование подразделений учреждений,	Должность	Процент от оклада
	Подразделения при работе по выполнению научной тематики по проблеме ВИЧ/СПИД, специалисты, контактирующие с больными ВИЧ-инфицированными и профессии потенциально зараженным ВИЧ материалом (в том числе и с животными)	Медицинский персонал, руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих	10%
	Лаборатории, отделы, отделения, осуществляющие работу с микроорганизмами	Медицинский персонал,	10%

	II группы патогенности национальной классификации и/или материалом, подозрительным на зараженность ими	руководители, служащие, специалисты, профессии рабочих	
--	--	--	--

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшие ее ранее. В дальнейшем будут приняты меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночными считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх

месячной нормы рабочего времени.

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

8. Порядок и условия премирования работников института.

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в институте в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные надбавки (далее премии разового характера);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников института, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно; руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора; остальных работников, занятых в структурных подразделениях института – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премирование работников института осуществляется на основе Положения о премировании (установлении стимулирующих выплат) от 29 августа 2008 года, которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за вклад в выполнение федеральных и региональных целевых программ фундаментальных исследований, не имеющих специального финансирования.

Премия за создание особо значимой внеплановой научной продукции по профилю деятельности института (структурного подразделения).

Премия за внедрение в практику результатов НИР и НИОКР и т.д.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

8.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается

работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.6. Премия за многолетний добросовестный труд и высокие результаты работы выплачивается работникам, проработавшим в институте 5 лет и более, по достижению ими 50-, 60-’70-летнего возраста и пенсионного возраста.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор института на основании письменного заявления работника.

9.2. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, по которым не определены настоящим положением размеры окладов устанавливаются по решению директора института, но не более чем оклад по должности ученый секретарь.

9.3. В случае участия работников института в выполнении госконтрактов, грантов, иных договоров гражданско-правового характера оплата труда работников осуществляется в виде выплат стимулирующего характера. Размер выплат определяется институтом самостоятельно.

9.4. В пределах имеющихся финансовых средств работникам могут устанавливаться надбавки к окладу за научное руководство, ведение педагогической работы, рецензирование, экспертизу научных материалов, оппонирование, опубликование книг, пособий, руководств, обеспечение условий для научного, лечебного и педагогического процессов.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ
СОТРУДНИКАМ
ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Законом РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», Постановлением Правительства РФ от 04.10.2012 № 1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», «Положением о порядке и условиях предоставления платных медицинских услуг населению в Федеральном бюджетном учреждении науки «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. Пастера», утвержденным Приказом директора Института № 115-с от 26.11.2015г. и «Порядком оказания медицинской помощи населению в ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера в рамках государственного задания в 2016г.», утвержденным Приказом Врио директора Института № 8 от 21.01.2016г.

1.2. Настоящий порядок обязателен для всех подразделений Федерального бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. Пастера» (далее по тексту – Институт), оказывающих медицинские услуги в соответствии с лицензией на осуществление медицинской деятельности, выданной Институту в установленном порядке.

2. Порядок и условия предоставления медицинских услуг

2.1. Институт оказывает медицинские услуги в соответствии с требованиями действующего законодательства, локальными нормативными актами Института, регулирующими вопросы оказания медицинских услуг, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Сотрудники Института вправе обратиться за получением медицинских услуг в объеме, предусмотренном действующим Прейскурантом медицинских услуг Института, на условиях, предусмотренных настоящим Положением, в следующих случаях:

- при наличии назначения лечащего врача или врача-консультанта Диспансерно - поликлинического отделения Института;
- по собственной инициативе в рамках регулярного наблюдения по поводу хронических заболеваний.

2.3. Сотрудникам Института в рамках настоящего Порядка могут быть проведены:

- медицинские консультации специалистами Института;
- лабораторные исследования, осуществляемые силами подразделений Института;
- лабораторные исследования, производимые иными медицинскими организациями при посредничестве Института.

2.4. Институт предоставляет сотрудникам на безвозмездной основе по согласованию с главным врачом Института следующие медицинские услуги:

- консультации и осмотры врачей;
- лабораторные исследования по направлению врачей Института;
- до- и послетестовое консультирование сотрудников;
- консультации врачей перед проведением вакцинации;
- сестринские процедуры в виде взятия материала по направлению врачей

Института;

- консультирование, сестринские процедуры и лабораторные исследования в рамках выполнения программы производственного контроля Института, включая лабораторные исследования, необходимые при проведении периодического медицинского осмотра сотрудников, занятых во вредных условиях труда;

- вакцинация сотрудников Института в рамках национального календаря профилактических прививок и профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

2.5. Объем и сроки оказания медицинских услуг определяются по согласованию с главным врачом Института.

2.6. Для получения медицинских услуг сотрудник Института обращается к Главному врачу Института со служебной запиской, в которой указывает медицинские услуги, необходимые для оказания, а также основания их предоставления (направление врача, собственное желание и т.п.). Главный врач согласовывает объем и сроки предоставления медицинских услуг сотруднику, после чего сотрудник обращается в регистратуру Медицинского центра Института с целью получения медицинских услуг в согласованном объеме.

2.7. При оказании медицинских услуг сотрудникам Институт соблюдает порядки оказания медицинской помощи, утвержденные Министерством здравоохранения Российской Федерации.

2.8. Сотрудникам предоставляется информация о методах оказания медицинской помощи, связанных с ними рисках, возможных видах медицинского вмешательства, их последствиях и ожидаемых результатах оказания медицинской помощи.

2.9. Медицинские услуги предоставляются сотрудникам при наличии информированного добровольного согласия, данного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об охране здоровья граждан.

2.10. Медицинские услуги, предоставляемые сотрудникам Института, учитываются подразделениями в качестве медицинских услуг, оказываемых в рамках Государственного задания.

2.11. Институт при оказании медицинских услуг сотрудникам соблюдает установленные законодательством Российской Федерации требования к оформлению и ведению медицинской документации, учетных и отчетных статистических форм, порядку и срокам их представления.

2.12. Лабораторные исследования, производимые иными медицинскими организациями при посредничестве Института, сотрудники оплачивают по общим правилам оказания платных медицинских услуг, действующих в Институте.

2.13. Оказание медицинских услуг сотрудникам учитывается руководителями структурных подразделений Института при начислении единовременных стимулирующих выплат по приносящей доход деятельности в целях поощрения работников, оказывающих данные услуги.

2. Заключительные положения

3.1. Вред, причиненный жизни или здоровью пациента в результате оказания

некачественной медицинской услуги, подлежит возмещению Институтом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с нормами действующего законодательства, а также локальными нормативными актами Института.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Настоящее Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 МЗ 83 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14 августа 2008 года №285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Положения об оплате труда работников ФГУН НИИЭМ имени Пастера Роспотребнадзора от 29 августа 2008 года устанавливается система премирования (стимулирующих выплат).

2. Виды премий (стимулирующих выплат).

Премии в целях поощрения работников за выполненную работу в Институте в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях выплачиваются по решению директора Института с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников, в виде:

- 1) премий по итогам работы — квартал, полугодие, год;
- 2) премий за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премий за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премий за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) единовременные надбавки (далее премии разового характера).

3. Источники выплат премий.

Источником выплат премий является экономия фонда оплаты труда Института и структурных подразделений, состоящий из средств федерального бюджета, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, чистой прибыли, остающейся в распоряжении Института.

4. Показатели премирования и размеры премий.

Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает директор Института. Премии по итогам работы Института в целом выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы не реже одного раза в год (за месяц, за квартал, полугодие, год). При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- вклад в выполнение федеральных и региональных целевых программ фундаментальных исследований, не имеющих специального финансирования;
- создание особо значимой внеплановой научной продукции по профилю деятельности Института (структурного подразделения);
- внедрение в практику результатов НИР и НИОКР и т. д.

Премия по итогам выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия — медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения;
- о непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия за многолетний добросовестный труд и высокие результаты работы выплачивается работникам, проработавшим в Институте 5 лет и более, по достижению ими 50-, 60-, 70-летнего возраста и пенсионного возраста.

Премии (единовременные выплаты) устанавливаются по личному распоряжению директора Института в соответствии с вышеперечисленными показателями.

В случае участия работников Института в выполнении госконтрактов, грантов, иных договоров гражданско-правового характера оплата труда работников

осуществляется в виде выплат стимулирующего характера.

Размеры премий разового характера для подразделений, в том числе по представлению их руководителей и отдельных работников устанавливает директор Института.

Основанием для выпуска приказа о назначении единовременной надбавки разового характера работнику является служебная записка, подаваемая директору Института руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной премии конкретному сотруднику или группе работников Института при наличии средств. Размеры единовременной надбавки разового характера максимальными размерами не ограничиваются.

5. Условия снижения премий и их невыплаты.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью лишены премии.

Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) директора Института с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- с невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- ошибок и искажений в отчетности.

Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6. Заключительные положения.

Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

С текстом настоящего Положения все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

№п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	7
2.	Заместитель директора по общим вопросам	3
3.	Заместитель директора по науке	3
4.	Заместитель директора по новым технологиям	3
5.	Главный бухгалтер	3
6.	Главный врач	3
7.	Секретарь директора	3
8.	Научный секретарь	3
9.	Начальник отдела кадров	3
10.	Юрисконсульт	3

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Научные подразделения

1. Заведующий(ая) лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Лаборант-исследователь
7. Препаратор

Амбулаторно-поликлиническое отделение

1. Заведующий(ая) отделением – врач-инфекционист
2. Заведующий(ая) отделением – врач-терапевт
3. Заведующий(ая) отделением – врач-вирусолог
4. Заведующий(ая) отделением – врач-бактериолог
5. Заведующий(ая) отделением – врач клинической лабораторной
диагностики
6. Заведующий(ая) отделением – врач-эпидемиолог
7. Заведующий(ая) отделением
8. Заведующий(ая) лабораторией
9. Врач-эпидемиолог
10. Врач-кардиолог
11. Врач-инфекционист
12. Врач-уролог
13. Врач-уролог
14. Врач – акушер-гинеколог
15. Врач – аллерголог-иммунолог
16. Врач-гастроэнтеролог
17. Врач-эндокринолог
18. Врач-дерматовенеролог
19. Врач-педиатр
20. Врач ультразвуковой диагностики
21. Врач-оториноларинголог
22. Врач-терапевт
23. Врач клинической лабораторной диагностики
24. Врач-паразитолог
25. Врач-вирусолог
26. Врач-бактериолог
27. Биолог

28. Медицинский психолог
29. Старшая медицинская сестра
30. Медицинская сестра
31. Медицинская сестра процедурной
32. Медицинская сестра физиотерапии
33. Медицинская сестра постовая
34. Лаборант
35. Сестра-хозяйка
36. Санитарка

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫЕ ОБЕСПЕЧИВАЮТСЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ И ОБУВЬЮ,
СРЕДСТВАМИ ЗАЩИТЫ.

Научные подразделения

1. Заведующий(ая) лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Лаборант-исследователь
7. Препаратор

Амбулаторно-поликлиническое отделение

8. Заведующий(ая) отделением – врач-инфекционист
9. Заведующий(ая) отделением – врач-терапевт
10. Заведующий(ая) отделением – врач-вирусолог
11. Заведующий(ая) отделением – врач-бактериолог
12. Заведующий(ая) отделением – врач клинической лабораторной

диагностики

13. Заведующий(ая) отделением – врач-эпидемиолог
14. Заведующий(ая) отделением
15. Заведующий(ая) лабораторией
16. Врач-эпидемиолог
17. Врач-кардиолог
18. Врач-инфекционист
19. Врач-уролог
20. Врач-уролог
21. Врач – акушер-гинеколог
22. Врач – аллерголог-иммунолог
23. Врач-гастроэнтеролог
24. Врач-эндокринолог
25. Врач-дерматовенеролог
26. Врач-педиатр
27. Врач ультразвуковой диагностики
28. Врач-оториноларинголог
29. Врач-терапевт
30. Врач клинической лабораторной диагностики
31. Врач-паразитолог
32. Врач-вирусолог
33. Врач-бактериолог
34. Биолог
35. Медицинский психолог

36. Старшая медицинская сестра
37. Медицинская сестра
38. Медицинская сестра процедурной
39. Медицинская сестра физиотерапии
40. Медицинская сестра постовая
41. Лаборант
42. Сестра-хозяйка
43. Санитарка

Прочие

44. Слесарь-сантехник
45. Слесарь-ремонтник
46. Слесарь-электрик
47. Водитель
48. Заведующий(ая) складом
49. Начальник вивария
50. Рабочий по уходу за животными
51. Штамповщик
52. Рабочий
53. Уборщик служебных и производственных помещений
54. Уборщик территории

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ (ЗАЩИТНЫХ) И
ОЧИЩАЮЩИХ СРЕДСТВ**

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование работ и производственных факторов	Вид защитных средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц мл
	Сотрудники клинично-диагностической лаборатории	Работа с дезинфицирующими растворами в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100
	Санитарка	Работа в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100
	Слесарь сантехник	Работа с водными растворами	Средства гидрофобного действия	100
	Врач, медсестра	Работа с дезинфицирующими растворами в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100
	Водитель	Работа, связанная с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки,	Очищающая паста	200

		нефтепродукты		
--	--	---------------	--	--

СПИСОК ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ И НОРМЫ ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Структурное подразделение	Наименование профессий должностей	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
АХЧ	Подсобный рабочий, уборщик территории	Мыло туалетное или жидкие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
Служба эксплуатации	Электромонтер	Мыло туалетное или жидкие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
Служба эксплуатации	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное или жидкие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
Диспансерно-поликлиническое отделение	Врачи, медсестры, санитарки, уборщицы	Жидкие средства в дозирующих устройствах	250 мл
АУП	Сотрудники администрации, бухгалтерии, инженеры	Жидкие средства в дозирующих устройствах	250 мл

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВИЧЕСТВЕ

I. Цели и задачи наставничества в территориальных органах Роспотребнадзора и подведомственных организациях

1. Положение о наставничестве в ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера (далее – Положение) определяет цели и задачи наставничества, его организацию, а также обязанности лица, осуществляющего наставничество (далее - наставник).

2. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам (далее – специалистам) в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении служебной и/или трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

3. Задачами наставничества являются:

3.1. Оказание помощи в профессиональной и психологической адаптации специалистов к условиям выполнения служебных (должностных) обязанностей;

3.1. Воспитание профессионально-значимых качеств личности;

3.2. Содействие выработке навыков поведения специалистов, соответствующего профессионально-этическим правилам;

3.3. Формирование активной гражданской позиции, развитие ответственного и сознательного отношения к службе (работе);

3.4. Изучение со специалистами требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение служебных (должностных) обязанностей, их правоприменения;

3.5. Реализация мер по ранней профилактике профессиональной деформации личности специалистов;

3.6. Оказание моральной и психологической поддержки специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных (должностных) обязанностей.

II. Организация наставничества

4. Наставничество организуется руководителями территориальных органов Роспотребнадзора и подведомственных организаций совместно с кадровыми службами.

5. Наставничество устанавливается над лицами, впервые принятыми на работу в территориальные органы Роспотребнадзора и подведомственные организации, а также над специалистами, переведенными на другую должность, если выполнение ими должностных (служебных) обязанностей требует новых профессиональных знаний и практических навыков.

6. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

7. Для осуществления наставничества за специалистом закрепляется наставник. Для этого непосредственный начальник специалиста, над которым предлагается установить наставничество, в произвольной форме готовит соответствующую служебную записку на имя руководителя территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации. Основанием для издания приказа об осуществлении

наставничества является наличие обоюдного согласия наставника и специалиста, в отношении которого будет проводиться наставническая работа.

8. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих склонность к воспитательной работе, пользующихся авторитетом в коллективе, а также имеющих практические навыки осуществления должностных (служебных) обязанностей по должности, замещаемой специалистом.

9. Назначение сотрудника в качестве наставника осуществляется на основании приказа территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации. Приказ об установлении наставничества объявляется личному составу структурного подразделения территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации.

10. Наставник осуществляет свои функции в соответствии с планом работы наставника, утверждаемым руководителем территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации и согласованным с начальником структурного подразделения, в котором замещает должность специалист, в отношении которого осуществляется наставничество.

11. Наставник составляет индивидуальный план по осуществлению наставничества над специалистом на определенный срок (далее – индивидуальный план) и согласовывает с его начальником структурного подразделения, в котором замещает должность специалист, в отношении которого осуществляется наставничество. Индивидуальный план утверждается руководителем территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации.

12. При необходимости (в случае увольнения наставника, перевода наставника или специалиста, над которым установлено наставничество, на другую должность или в другое структурное подразделение территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации, а также в случае возникновения других обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества) на основании приказа территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации производится замена наставника.

13. По окончании установленного срока наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана и представляет его начальнику структурного подразделения территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации, в котором замещает должность, в отношении которого осуществляется наставничество.

14. По результатам рассмотрения отчета о выполнении индивидуального плана начальник структурного подразделения территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации вправе внести предложение о поощрении наставника в установленном порядке.

15. Результаты работы по осуществлению наставничества анализируются, обобщаются и ежегодно представляются территориальными органами Роспотребнадзора и подведомственными организациями в Роспотребнадзор не позднее 1 декабря.

III. Обязанности наставника

16. Наставник обязан:

16.1. Знать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, определяющих права и обязанности специалиста, вопросы прохождения службы, профессиональной подготовки специалистов;

16.2. Разрабатывать совместно с руководителем структурного подразделения территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации индивидуальный план с учетом квалификационных требований к профессиональным

знаниям и навыкам, предъявляемым к должности, замещаемой специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество, уровня его интеллектуального развития, профессиональной подготовки с последующим представлением на утверждение руководителю территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации;

16.3. Содействовать специалисту в выполнении им его непосредственных служебных (должностных) обязанностей, изучении основных направлений деятельности, полномочий и организации работы в территориальном органе Роспотребнадзора или подведомственной организации;

16.4. Оказывать специалисту индивидуальную помощь в изучении законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения служебных задач и поручений, выявлении и совместном устранении допущенных ошибок;

16.5. Передавать специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

16.6. Всесторонне изучать профессиональные и психологические качества специалиста, позитивно влиять на их укрепление и развитие, формировать ответственное отношение к своим должностным (служебным) обязанностям, а также внимательное отношение к коллегам;

16.7. Личным примером развивать положительные качества специалиста, корректировать его поведение на службе (работе), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

IV. Обязанности специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа

17. Специалист, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:

17.1. Изучать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, определяющих права и обязанности специалиста, вопросы прохождения службы, профессиональной подготовки специалистов;

17.2. Выполнять в установленный срок индивидуальный план, утвержденный руководителем территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации;

17.3. Знать свои должностные (служебные) обязанности, основные направления деятельности, полномочия территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации и организацию их работы;

17.4. Выполнять поручения, связанные с его служебной деятельностью;

17.5. Овладевать практическими приемами и способами качественного выполнения служебных задач и поручений, совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

17.6. Обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

17.7. Ответственно относиться к своим должностным (служебным) обязанностям, а также внимательно относиться к коллегам по работе;

17.8. Развивать у себя положительные качества, участвовать в общественной жизни коллектива, не допускать развития конфликтных ситуаций, развивать свой общекультурный и профессиональный кругозор.

V. Руководство наставничеством

18. Организация работы по развитию наставничества является одной из

приоритетных задач при реализации кадровой политики территориальными органами Роспотребнадзора и подведомственными организациями.

19. Начальник структурного подразделения территориального органа Роспотребнадзора или подведомственной организации, осуществляющий непосредственный контроль за деятельностью специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:

19.1. Представить назначенного на должность специалиста коллективу структурного подразделения территориального органа или подведомственной организации Роспотребнадзора, объявить приказ о закреплении наставника и ознакомить с ним заинтересованных сотрудников;

19.2. Создать необходимые условия для совместной работы наставника и специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа;

19.3. Осуществлять контроль за деятельностью наставника и закрепленного за ним специалиста, вносить при необходимости изменения или дополнения в индивидуальный план;

19.4. Изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества.

Приложение №1
к коллективному договору
ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии
имени Пастера на 2019-2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятий по улучшению охраны труда	Обоснование мероприятий	Ответственный за выполнение	Сумма тыс.руб.
1	Приобрести песок и антиледовые смеси для посыпки прилегающих тротуаров и внутренней территории двора	Охрана труда	Начальник хозяйственного отдела	21
2	Обучение и аттестация по работам повышенной опасности в том числе : обучение электриков, ответственных за эксплуатацию лифтов, обучение по охране труда руководителей подразделений и специалистов	Нормативные законодательные акты по организации безопасной эксплуатации соответствующих объектов и работ повышенной опасности	Заместитель директора по общим вопросам, специалист по охране труда	50
3	Обеспечение спецодеждой	Постановление Минтруда № 68 от 29.12.1997 года	Специалист по охране труда, специалист по снабжению	40
4	Проведение специальной оценки условий труда	Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ	Специалист по охране труда	300
5	Проведение медицинского осмотра сотрудников	Приказ №302н от 12.04.2002 Минздравсоцразвития	Гл.врач	250
6	Обеспечение работников смывающими и обеззараживающими средствами	Приказ Минздрава РФ № 290н от 01.06.2009	Специалист по охране труда, специалист по снабжению	100
7	Производственный контроль	Утверждена программа	Специалист по охране труда	100
8	Приобретение вакцины от гриппа для вакцинации в осенне-зимний период	Охрана труда	Главный врач	70
9	Ремонт помещений для персонала в целях улучшения условий труда	Охрана труда	Заместитель директора по общим вопросам, специалист по охране труда	200

Приложение №12
к коллективному договору
ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии
имени Пастера на 2019-2022 г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

Ф.И.О.

Таб. номер

Организация: _____

Подразделение: _____

К выплате:

Должность: _____

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
Выплачено:								

Справочно

Сверхнормативные суточные

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ

1. Заведующий отделом
2. Заведующий лабораторией
3. Ведущий научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Старший научный сотрудник
7. Лаборант-исследователь
8. Препаратор
9. Начальник БТК
10. Руководитель СЗОЦ МЗ РФ
11. Главный специалист
12. Специалист 1 категории
13. Специалист 2 категории
14. Инженер-технолог
15. Штамповщик
16. Технолог
17. Директор
18. Заместитель директора по научной работе
19. Заместитель директора по инновационной работе
20. Секретарь директора
21. Ученый секретарь
22. Начальник отдела кадров
23. Заведующий(ая) библиотекой
24. Библиограф
25. Зав. Издательством
26. Профессор, им.уч.ст.д.н. и звание профессора
27. Доцент, имеющий уч.степень д.н.
28. Старший преподаватель
29. Заместитель директора по общим вопросам
30. Специалист 1 категории по мобилизационной подготовке и мобилизации
31. Начальник штаба ГО
32. Специалист I кат. по спец.части
33. Главный бухгалтер
34. Зам. главного бухгалтера
35. Ведущий экономист
36. Бухгалтер по учету материальных ценностей
37. Бухгалтер-кассир

38. Бухгалтер-экономист
39. Бухгалтер по расчету зар.платы
40. Юрисконсульт
41. Администратор сети
42. Специалист по связям с общественностью
43. Инженер по патентно-лицензионной работе
44. Инженер по проектно-сметной работе
45. Заведующий(ая) складом
46. Начальник вивария
47. Рабочий по уходу за животными
48. Главный инженер
49. Ведущий инженер
50. Инженер
51. Инженер-энергетик
52. Слесарь-ремонтник
53. Слесарь-электрик
54. Водитель
55. Мастер участка ксерокопирования
56. Заведующий хозяйством
57. Рабочий
58. вахтер ворота
59. вахтер 14 дом
60. Уборщик служебных и производственных помещений
61. Уборщик территории
62. Заместитель начальника отдела
63. Главный врач
64. Врач-кардиолог
65. Врач-уролог
66. Врач-акушер-гинеколог
67. Врач-аллерголог- иммунолог
68. Врач-гастроэнтеролог
69. Врач-эндокринолог
70. Врач-дерматовенеролог
71. Врач ультразвуковой диагностики
72. Врач-оториноларинголог
73. Врач-терапевт
74. Мед.сестра физиотерапии
75. Заведующая отделением врач-терапевт
76. Врач-аллерголог- иммунолог
77. Врач-педиатр
78. Мед.сестра постовая
79. Мед.сестра процедурной
80. Заведующая регистратурой
81. Мед. регистратор
82. Врач клин. лабор. диагностики
83. Врач-паразитолог
84. Зав. отделением-врач-инфекционист

85. Врач-инфекционист
86. Заведующий(ая) отделением -
87. врач-вирусолог
88. Заведующий(ая) отделением
врач клин. лабор. диагностики
89. Заведующий(ая) отделением -
врач-бактериолог
90. Врач-бактериолог
91. Врач клин. лабор. диагностики
92. Биолог
93. Зав. отделением - Врач-
эпидемиолог
94. Врач-эпидемиолог
95. Зав. отделением - врач-
инфекционист
96. Врач клин. лабор. диагностики
97. Медицинский психолог
98. Старшая мед.сестра
99. Санитарка
100. Мед.сестра

ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

I. Общие положения

1.1. Совет молодых ученых (далее по тексту – СМУ, Совет) является постоянно действующим коллегиальным совещательным органом, содействующим профессиональному росту молодых ученых и защищающим их права и интересы в сфере профессиональной деятельности.

1.2. В своей деятельности СМУ руководствуются Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, нормативными документами Роспотребнадзора и настоящим Положением.

1.3. Полное наименование СМУ – Совет молодых ученых Федерального бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. Пастера» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

1.4. Сокращенное наименование СМУ - СМУ ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

1.5. Совет не являются юридическим лицом.

1.6. Настоящее положение вступает в силу с момента его согласования Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

II. Цели, задачи и основные направления деятельности Совета

2.1. Целями деятельности Совета являются:

содействие профессиональному росту научной молодежи Роспотребнадзора, развитие молодежных научных инициатив и закрепление молодых научных и профессиональных кадров;

обмен опытом и знаниями между молодыми научными сотрудниками и специалистами органов и организаций Роспотребнадзора;

обеспечение эффективного взаимодействия между СМУ ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера, советом молодых специалистов (СМС) и объединенным советом молодых ученых и специалистов (ОСМУиС) органов и организаций Роспотребнадзора;

оказание содействия молодым учёным Роспотребнадзора в выполнении научных исследований, пропаганде новейших достижений науки и научных знаний.

2.2. Для достижения своих целей Совет решает следующие задачи:

распространение результатов научных исследований молодых учёных и специалистов, их внедрение в практическую деятельность Роспотребнадзора и здравоохранения;

участие в поддержании научной преемственности, сохранении научных школ и направлений;

организация и проведение научных конференций молодых учёных и специалистов института, школ, научно-практических семинаров, круглых столов;

распространение информации о работе Совета и предоставление ежегодных планов и отчётов о его деятельности в бюро Совета молодых учёных и специалистов

Роспотребнадзора;

формирование и обновление, по мере необходимости, базы данных членов Совета (с обязательным указанием специальности, направления научной деятельности, владения иностранными языками), не нарушая норм законодательства Российской Федерации;

информационное обеспечение, представление информации о фондах, грантах, конференциях, научных школах и иных мероприятиях с участием молодых учёных и специалистов Роспотребнадзора.

2.3. Основные направления деятельности Совета

выступление с инициативами по различным вопросам научной и общественной жизни Совета, разработка и внесение предложений руководству ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера по оптимизации деятельности научной молодежи;

сотрудничество с научными, студенческими и другими организациями, в том числе зарубежными, если это не противоречит законодательству Российской Федерации;

организация культурных, досуговых, спортивных, оздоровительных мероприятий, выставок, конкурсов либо осуществление другой деятельности в интересах научной молодежи, не противоречащей законодательству Российской Федерации и Положению о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

III. Состав, организационная структура и руководство Совета

3.1. Состав Совета формируется из молодых учёных, возраст которых на момент избрания не превышает 35 лет – для специалистов и сотрудников, осуществляющих научную деятельность и 39 лет – для кандидатов и докторов наук.

3.2. Состав Совета утверждается директором ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

3.3. Высшим руководящим органом Совета является бюро Совета (далее – Бюро).

3.4. Срок полномочий состава Совета составляет 3 года с момента избрания.

3.5. Члены Совета имеют равные права и обязанности.

3.5.1. Права члена Совета:

а) избирать и быть избранным в руководящие органы Совета молодых учёных ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера;

б) принимать участие в заседаниях Совета, вносить на рассмотрение предложения и участвовать в обсуждении всех рассматриваемых вопросов в соответствии с утвержденным регламентом;

в) выступать с инициативами, направленными на совершенствование деятельности СМУ;

г) по собственному желанию и в установленном Советом порядке в любой момент добровольно прекратить свое членство в Совете.

3.5.2. Обязанности члена Совета:

а) соблюдать настоящее Положение и выполнять решения Совета, принятые в пределах его полномочий, определенных настоящим Положением;

б) выполнять принятые на себя обязательства, руководствоваться в своей деятельности целями и задачами Совета;

в) своевременно выполнять поручения председателя Совета и Бюро, касающиеся деятельности Совета;

г) принимать личное участие в заседаниях Совета.

3.6. Исключение из членов Совета может осуществляться в случаях:

а) совершения членом Совета действий, грубо нарушающих настоящее Положение;

- б) невыполнения решений Совета;
- в) письменного уведомления о своем решении выйти из состава Совета.

3.7. Члены Совета избирают из своего состава председателя Совета и членов Бюро простым большинством голосов открытым голосованием.

3.8. Председатель Совета и члены Бюро избираются сроком на 3 года и выполняют возложенные обязанности вплоть до окончания срока полномочий, даже если возраст в ходе срока превысил возрастное ограничение, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.6 настоящего Положения.

3.9. В состав Бюро входит не менее 5 членов Совета, избираемых из числа молодых ученых ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера, из которых выбирается:

- председатель Совета;
- заместитель председателя Совета;
- секретарь Совета;
- ответственный за работу с выпускниками высших учебных заведений, принятых на работу в ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера;
- ответственный за работу с советами молодых ученых и специалистов НИУ;
- ответственный за подбор и предоставление информации для размещения на интернет-странице ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

3.10. Председатель Совета:

- руководит деятельностью Совета;
- подписывает протоколы заседаний и другие документы Совета;
- распределяет обязанности между членами Совета;
- принимает решение о созыве и сроках проведения очередного заседания Совета, решает другие вопросы, связанные с его подготовкой и проведением;
- проводит заседания Совета, осуществляя функции его председателя;
- координирует подготовку плана работы и отчёта о работе Совета за год, представляя их в бюро Совета молодых учёных и специалистов Роспотребнадзора;
- утверждает повестку заседания Совета, необходимые рабочие материалы;
- в целях активизации работы Совета ходатайствует перед руководством ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера о поощрении особо активных его членов;
- не реже одного раза в год отчитывается о проделанной работе на заседании Совета и на заседании Учёного совета ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

3.11. В отсутствие Председателя Совета его деятельностью руководит заместитель председателя.

3.12. Бюро:

осуществляет взаимодействие Совета с Управлением научного обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и международной деятельности Роспотребнадзора по вопросам формирования и утверждения планов и отчётов о работе, подготовки документации по проведению основных организационных мероприятий Совета, а также по другим направлениям его деятельности;

осуществляет информационное обеспечение деятельности Совета (сбор, обработка, передача информации, подготовка рабочих материалов заседаний Совета и Бюро);

организует работу Совета по основным направлениям его деятельности.

3.13. Член Бюро Совета, ответственный за работу с СМУ, СМС и ОСМУиС органов и организаций Роспотребнадзора в субъектах Российской Федерации:

организует работу закреплённых за ним СМУ, СМС и ОСМУиС органов и

организаций Роспотребнадзора в субъектах Российской Федерации, осуществляет взаимодействие данных советов с Бюро;

организует проведение региональных заседаний представителей, закреплённых за ним СМУ, СМС и ОСМУиС органов и организаций Роспотребнадзора в субъектах Российской Федерации с привлечением молодых сотрудников противочумных станций и, при наличии взаимодействия с советами молодых учёных местных ВУЗов и других региональных молодёжных организаций, с их представителями;

координирует сбор данных по количеству и составу закреплённых за ним СМУ, СМС и ОСМУиС органов и организаций Роспотребнадзора в субъектах Российской Федерации, а также готовит обобщённые материалы в план работы и отчёт о деятельности Совета за каждый квартал и за год.

IV. Организация деятельности Совета

4.1. Заседания Совета проводятся не реже одного раза в год, заседания Бюро – не реже двух раз в год либо по мере необходимости. Решения Совета и Бюро принимаются большинством голосов, присутствующих на заседании и являются правомочными, при наличии на его заседании более половины членов.

4.2. Совет правомочен принимать решения по любым вопросам своей деятельности только после согласования с руководством ФБУН НИИ эпидемиологии имени Пастера.

4.3. Если член Совета в силу каких-либо причин не может присутствовать на его заседании, то в срок, не превышающий 2 дней до заседания, в письменной или электронной форме доведет до сведения членов Совета свою точку зрения и однозначную позицию по вопросам повестки дня, то этот член Совета считается присутствующим на заседании при решении указанного вопроса и проголосовавшим соответствующим образом.

4.4. Предложения по изменению настоящего Положения рассматриваются на заседании Совета и принимаются либо отменяются квалифицированным большинством голосов (не менее 2/3 от числа присутствующих на заседании), и представляются на утверждение руководителю ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

4.5. Совет имеет право квалифицированным большинством голосов (не менее 2/3 от числа присутствующих на заседании членов Совета) выразить недоверие председателю Совета и переизбрать его. Информация о переизбрании председателя Совета должна быть отражена в протоколе заседания Совета и представлена руководителю ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера.

V. Информационное обеспечение деятельности Совета

5.1. Структура интернет-страницы СМУ на сайте ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера должна включать следующие разделы:

- О совете (положение о Совете, его структура и состав);
- Новости (информация о проходящих либо прошедших мероприятиях, конференциях, результаты конкурсов, резолюции и протоколы заседаний Совета, другое);
- Анонсы (информация о запланированных мероприятиях, конференциях, событиях, которые состоятся в ближайшее время);
- Школа молодого учёного (информация для молодых учёных-аспирантов, соискателей по вопросам методологии выполнения диссертационных работ, подготовки статей, планирования научного эксперимента и т.д.);
- Контакты (электронный адрес Совета, контактные телефоны).

5.2. Подбор и предоставление информации для размещения на интернет-странице СМУ ФБУН НИИ эпидемиологии и микробиологии имени Пастера осуществляет член

СМУ, ответственный за выполнение данной работы.

Итого в настоящем документе
пронумеровано
87 (Восемьдесят восемь) листов

Директор Института

А.А. Тоголян

