



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

Ректору
ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Заболотских Т.В.
Горького ул., д.95,
г.Благовещенск, Амурская обл.,
675000

23.01.2020 № 01-09/307

На 3 от 24.12.2019

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Коллективного договора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2019-2022 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2019-2022 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрирован 23 января 20 20 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 15

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления


(подпись)

Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

от работодателя

Ректор



Т.В.Заболотских

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников



М.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Амурская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2019-2022 годы

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
 регистрационный № 15 «23» 01 2019
 Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО
Иванов С.В.

Иванов С.В.

Коллективный договор принят на конференции научно-педагогических работников, других категорий работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России «19» декабря 2019 года

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее Договор) являются работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Академия) в лице ректора Заболотских Татьяны Владимировны, именуемое далее «Работодатель», и работники Академии, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация сотрудников Академии в лице ее председателя Куприенко Марины Владимировны, именуемая далее «ППО сотрудников».

1.3. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников Академии, в том числе на ректора Академии.

1.4. **Основная цель договора** - обеспечение наиболее полных условий для учебно педагогической, научной и медицинской деятельности академии, социального и материального благополучия всех категорий работников академии, их семей и эффективного управления Академией.

Договор признает исключительное право администрации академии на планирование, управление и контроль всех направлений деятельности вуза: найм, продвижение, повышение квалификации всех категорий работников академии, обеспечение занятости, условий труда и переобучения. Администрация признает профсоюзную организацию и в ее лице профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений в академии.

1.5. Предмет договора

1.5.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам, обеспечения занятости, переобучения, высвобождения сотрудников, установления рабочего времени, времени отдыха и отпусков, охраны труда, охраны здоровья, разрешения трудовых конфликтов, обеспечения гарантий прав членов профсоюза и их организационных структур и другим вопросам, определенными сторонами, в соответствии с нормами отраслевых соглашений в отношении федеральных государственных бюджетных,

автономных, казенных учреждений и федеральных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников.

1.5.2. Выполнение принятых участниками Договора обязательств обеспечивается средствами, предусмотренными консолидированным (включающим бюджетные и средства от приносящей доход деятельности Академии) бюджетом, предусматривается планами финансово-хозяйственной деятельности, программами развития Академии.

1.6. Первичная профсоюзная организация сотрудников, действующая на основании Устава Профсоюза, проводит выборы Профсоюзного комитета, который является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению Договора.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Академии, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в сфере труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.9. Общие обязательства Сторон.

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

- добиваться стабильного финансового положения Академии;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовыми договорами;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.9.1.1. Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229,

229.1, ст. 229.2, ст. 229.3, 230 ТК РФ).

1.9.1.2. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;

- сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.9.1.3. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя - руководителя структурного подразделения Академии - трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

1.9.1.4. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

1.9.1.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего Договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.9.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академии в рамках настоящего Договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в Академии укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

1.9.3. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

Стороны при регулировании вопросов в области трудовых отношений и заключения трудового договора (эффективного контракта) договорились о следующем.

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Академии, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Договором.

2.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и другие условия.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в

письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) предшествует конкурсный отбор претендентов или выборы. Порядок и условия конкурсного отбора определяются Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических Работников, утвержденным действующим Приказом Министерства образования и науки РФ, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России. Порядок и условия выборов определяются Положением о выборах заведующего кафедрой ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России и Положением о выборах декана факультета ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России.

Конкретные сроки трудового договора (эффективного контракта) с работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу устанавливаются на основе проведенного конкурса или выборов по соглашению Сторон, но не более 5 лет.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О внесении изменений в определенные Сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 74 ТК РФ). Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

По инициативе Работодателя изменение обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) с Работником из числа ППС допускается только с нового учебного года в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ, образовательных стандартов, контингента обучающихся) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение условий трудового договора (эффективного контракта) с Работником из числа ППС допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

2.5. В остальных случаях Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть

предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 5, 6 ст. 70 ТК РФ).

2.7. Испытание при приеме на работу нельзя установить работнику в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Договором (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

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

2.9. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по соглашению сторон или при нарушении работодателем норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1, 3 ст. 80 ТК РФ).

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

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Договора.

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.13. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, содержащимися в Приложении № 1 к Договору, названным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный

перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. Сохранять за работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Академии предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в обособленных структурных подразделениях.

2.12.5. Стороны, подписавшие Договор, пришли к следующему соглашению:

- в период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

- Профсоюзный комитет, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о следующем:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору), и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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).

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 в соответствии со ст. 350 ТК РФ.

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в

зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» с учетом дополнений и изменений;

- постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (с учетом Решения Верховного Суда Российской Федерации от 14.01.2013 N АКПИ12-1570, Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20), и иных действующих нормативных правовых актов, устанавливающих соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ);

- совместным приказом от 30.05.2003 Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов (для медицинских работников до 39 часов) при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за дополнительную оплату, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

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. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может составлять:

- при 36-часовой рабочей неделе - 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 8 часов (ч. 3 ст. 94 ТК РФ).

3.9. Для педагогических работников Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

3.11. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй групп, 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 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.12. Работодатель обязуется.

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

- беременной женщины;
- работника - инвалида;
- 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 3 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 (месяц, квартал, не более года), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.12.4. Не привлекать к работе в ночное время:

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

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.

3.12.5. 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.

3.12.6. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня с учётом времени перерыва для отдыха и питания.

3.12.7. Предоставлять работникам еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.12.8. Привлекать работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

3.12.9. 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.

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).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с

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

- 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.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о следующем:

4.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 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 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 его 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;
- наличия у работника санаторно-курортной путевки и т.д.

Перенос отпуска 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).

3.13. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

- 4.10.1. за работу в южных районах Дальнего Востока 8 календарных дней;
- 4.10.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имевшим право на такой отпуск по состоянию на день вступления в силу Федерального закона № 421 - ФЗ от 28.12.2013 года (вступил в силу 01.01.2014 года), не может быть уменьшена при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данного отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принятым на работу после 01.01.2014 года, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии со статьей 117 ТК РФ и не может быть менее 7 календарных дней.

При отсутствии результатов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи,

осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ- инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 г. № 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.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может заменяться денежной компенсацией. Размер денежной компенсации устанавливается не менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

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

Если работник занимает в одной организации несколько должностей (профессий рабочих), 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 в объеме менее чем на 0,5 ставки по каждой должности (профессии рабочих), право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда определяется по совокупности отработанного времени во вредных условиях по всем занимаемым должностям (профессиям рабочих) в данной организации.

4.10.3. Получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы - продолжительностью 14 календарных дней (п.5 ст.14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

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

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

4.12. 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 тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст. 117, 126 ТК РФ.

4.13. 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).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 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.

4.14. 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 себя 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);
- имеющим детей-инвалидов;
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 мЗв (бэр) (ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- «чернобыльцам» (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 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»);

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

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет, получают первоочередное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время (подп. «б» п. 3 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 №235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей», действующего в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ).

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

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

4.15.3. По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - не менее 2 календарных дней;

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка-школьника, - 1 сентября (День знаний);

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих - до 14 календарных дней в году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения РФ», - до 1 месяца в году;

- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

4.15.4. Предоставлять работнику, осуществляющему уход за детьми, на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей - до 14 календарных дней в году.

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

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

4.15.7. В каждом календарном году предоставлять работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Работник, в свою очередь, обязуется его использовать. Отпуск продолжительностью:

- 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам и профессорско-преподавательскому составу, в том числе ректору, проректорам по направлениям деятельности, советникам, имеющим учебную нагрузку;

- 28 календарных дней предоставляется работникам административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- 30 календарных дней предоставляется работникам-инвалидам;
- не менее 31 календарного дня предоставляется работникам в возрасте до 18 лет.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпусками по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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

В случае болезни работника во время его нахождения в ежегодном отпуске, дни болезни, подтвержденные листком нетрудоспособности, в срок отпуска не засчитываются, и отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

Предоставляется оплачиваемый отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск для завершения диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук (три месяца) и доктора наук (шесть месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации ученого Совета Академии с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления. За время творческого отпуска заработная плата сохраняется по основной должности. По окончании творческого отпуска преподаватель отчитывается о проделанной работе на заседании ученого Совета Академии.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ и «Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день» путем присоединения его к основному отпуску в 28 календарных дней.

Предоставлять сотрудникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по

их письменному заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Отпуск женщинам по беременности и родам предоставлять согласно ст.255 ТК РФ. Предоставление отпуска по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуск работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст. 257 ТК РФ.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

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

С письменного заявления работника и с согласия Работодателя часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

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

4.15. 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. Общие требования

5.1.1. Оплата труда Работников Академии устанавливается на основании:

- Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных

правовых актов, локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;

- «Положения об оплате труда работников ГБОУ ВПО Амурская ГМА Минздрава России», принимаемого Академией отдельно;

- «Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ ВПО Амурская ГМА Минздрава России», принимаемого Академией отдельно.

5.1.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения ППО сотрудников Академии в соответствии с действующим законодательством и закрепляется Уставом Академии, настоящим Коллективным договором в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст. 135, 144 ТК РФ, Устав Академии).

5.1.3. Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.1.4. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

а) право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;

б) применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда Работника;

в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных Работников);

г) привлечение представителей Работников в процесс подготовки и принятия решений об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной платы Работников.

5.1.5. Нормы труда по основной должности, за которые работник получает заработную плату, определяются межотраслевыми нормативами по труду и утвержденными ректором Академии должностными инструкциями.

5.1.6. Единая норма средней учебной нагрузки для преподавателей устанавливается на учебный год, исходя из общей нагрузки, выделенных штатов и единого фонда оплаты труда.

Индивидуальная нагрузка отдельным преподавателям может устанавливаться кафедрой с учетом выполнения ими административно-управленческих функций и других видов работ.

Объем учебной нагрузки по индивидуальному плану преподавателя не должен превышать 900 часов в год.

5.1.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц только в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

Установить днями выплаты заработной платы:

- а) 20 число месяца - для выплаты заработной платы за текущий месяц;
- б) 05 число следующего месяца - для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц.

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

5.3. Организация выплаты заработной платы

5.3.1. Выплата заработной платы Работнику производится по заявлению работника в денежной форме одним из двух способов:

- наличными через кассу Академии;
- перечислением на указанный Работником счет в банке.

5.3.2. Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные Работником в установленный настоящим Коллективным договором срок в наличной денежной форме в кассе Академии.

Выплата депонированных сумм в наличной денежной форме производится в дни выплаты заработной платы.

5.4. Оплата отпуска

5.4.1. Работодатель обязан производить оплату за оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала, исключая отпуск по беременности и родам.

5.4.2. Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

5.5.1. Оплата труда работника при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ и Положением об оплате труда Академии.

5.6. Оплата труда в ночное время.

5.6.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда.

5.6.2. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

5.6.3. Размер доплаты составляет 50% части оклада (должностного оклада) за час работы Работника.

5.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

5.7.1. Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.7.2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.

5.7.3. Повышенная оплата для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, введенная с 01.09.2015 г. устанавливается с учетом повышения в зависимости от подкласса условий труда и времени работы во вредных условиях труда.

Наименование вредного производственного фактора	Подкласс условий труда	Установленный % оплаты	Увеличение процента оплаты за продолжительность рабочего времени во вредных условиях труда					
			1ч.	2ч.	3ч.	4ч.	5ч.	6ч.
Химический производственный фактор	3.1	4	0,5	1	1,5	2	2,5	3
Химический производственный фактор	3.2	4	3,5	4	4,5	5	5,5	6
Световая среда	3.1	4	-	-	-	-	-	-
Световая среда	3.2	4	-	-	-	-	-	-

5.8. Почасовая оплата труда

5.8.1. Для выполнения различных видов учебной работы, а также приема вступительных испытаний в порядке, установленном законодательством РФ, могут привлекаться штатные Работники Академии (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 часов в учебном году.

5.8.2. Ставки почасовой оплаты для проведения учебных занятий рассчитываются с учетом доплат за ученую степень и должность. В расчет почасовой ставки входит оплата за отпуск.

5.8.3. В отдельных случаях, при привлечении к работе на условиях почасовой оплаты высококвалифицированных специалистов ведущих вузов России со стажем научно - педагогической либо практической работы более 10 лет педагогическим работникам могут применяться индивидуальные ставки почасовой оплаты.

5.8.4. Не считаются совместительством руководство аспирантами и ординаторами, заведование кафедрой с дополнительной оплатой по соглашению между Работником и Работодателем.

5.9. Доплаты за выполнение дополнительного объема работ

5.9.1. Работники, работающие по совместительству, получают заработную

плату пропорционально выполняемым ими нормам труда, что закрепляется в трудовом договоре.

5.9.2. При совмещении профессий (должностей) или увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы).

5.10. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

5.10.1. Работодатель и ППО сотрудников, исходя из финансового положения, производят единовременную денежную выплату (материальную помощь) Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

5.10.2. Вопрос о выделении материальной помощи Работодателем Работнику рассматривается ректором Академии на основании письменного заявления Работника и ходатайства (представления) руководителя структурного подразделения Академии.

5.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

5.12. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Академии в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- доплата до минимального размера оплаты труда (минимальный размер заработной платы работников Академии не может быть ниже МРОТ, установленного Федеральным законодательством);

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), доплаты за сверхурочную работу, доплата за работу в ночное время;

- надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;

- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.13. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, также включаются в трудовой договор с работником.

5.14. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 3.6. настоящего коллективного договора), за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере двойной часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.15. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить в повышенном размере - не менее 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.16. Устанавливать работникам выплату 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 оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя. Размер данных выплат не может быть менее 5 % от оклада (должностного оклада).

5.17. Стимулирующие выплаты призваны усилить трудовую мотивацию работников, способствовать закреплению в Академии опытных и квалифицированных кадров. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы в соответствии с принимаемыми Академией дополнительно Положением об оплате труда, Положением о премировании работников.

5.18. Распределение денежных средств, заработанных при осуществлении приносящей доход деятельности, осуществляется на основании принимаемых Академией дополнительно Положения о платных медицинских услугах, предоставляемых структурными подразделениями и Положения о распределении средств от приносящей доход деятельности.

5.19. Нормы труда в Академии устанавливаются локальным нормативным актом. 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 (ст. 162 ТК РФ).

5.20. Оплата работы персонала в выходные (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни в рамках нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производимая работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, исчисляется от оклада (должностного оклада).

5.21. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) (ст. 152 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.22. Работа по совместительству (кроме дежурств) оплачивается в пределах нормы времени, определенной в трудовом договоре, в соответствии с условиями оплаты по совместительству (ТК РФ ст. 282 - 287).

5.23. Работодатель обязан предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, учебные отпуска с сохранением среднего заработка или без оплаты (далее - учебный отпуск) (гл. 26 ТК РФ).

5.23.1. Работник имеет право на учебный отпуск (ст. ст. 173 - 176, ч. 1 ст. 177, ч. 1 ст. 287 ТК РФ):

- если получает образование соответствующего уровня впервые;
- если обучается по аккредитованной образовательной программе.

Учебный отпуск предоставляется только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

Работник должен предъявить Работодателю справку-вызов, либо иные документы, дающие право на учебный отпуск.

5.23.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

5.23.3. Работнику, который совмещает работу с учебой одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из них - по выбору работника (ч. 3 ст. 177 ТК РФ).

5.23.4. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за Работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны настоящего Коллективного договора исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

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 (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (п.3 ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) 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 Академии;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Академии;

- 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 необеспечения 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. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников (ст. 217 ТК РФ).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда (в кабинете отдела охраны труда и противопожарной безопасности).

6.5. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучать членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств Академии (или за счет средств Фонда социального страхования) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда не реже одного раза в три года (ст. 218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда ППО сотрудников, провести их обучение по охране труда за счет средств организации (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по Академии, в структурных подразделениях;

- 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;

- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверку 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 (ст. 212 ТК РФ).

6.8. В соответствии с установленными нормами обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых условиях или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).

Обеспечивать применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.9. В случае необеспечения 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 (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- выдавать молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей, согласно принимаемому Академией дополнительно Перечню должностей и профессий работников, которым устанавливается бесплатная

выдача молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационную выплату осуществлять в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, согласно Приложению № 3 к Коллективному договору. При обеспечении безопасных условий труда, когда воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работающих исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов, Работодатель вправе принимать решение о прекращении бесплатной выдачи молока по заключению комиссии по проведению специальной оценки условий труда с учетом мнения ППО сотрудников;

- выдавать смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно установленным законодательством нормам;
- сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Приложению № 4 к Коллективному договору;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Приложению № 5 к Коллективному договору;
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно Приложению № 6 к Коллективному договору.

Перечни должностей и профессий работников, которым устанавливаются льготы и компенсации, разрабатываются с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

6.11. Обеспечить периодическое, не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте. На вновь организованных рабочих местах специальная оценка условий труда проводится в течение шести месяцев со дня ввода их в эксплуатацию.

6.12. 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 (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

6.13. 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 в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ. Расследование несчастных случаев с возможным инвалидным исходом, а также групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших в Академии с членами ППО сотрудников, производить комиссией.

6.14. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе

не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен.

6.15. Выполнять в установленные сроки План мероприятий по охране труда (Приложение № 2 к Коллективному договору) и обеспечить приоритетность его финансирования за счет бюджетных и внебюджетных средств.

6.16. Установить для работников, трудовая деятельность которых связана с постоянной работой на ПЭВМ, устройствах отражения информации (видеодисплейных терминалах всех типов), технологические регламентированные перерывы до 15 минут через каждый час работы (ст. 109 ТК РФ, Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

6.17. Проводить в соответствии с установленным законодательством РФ порядком предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, с целью определения пригодности при выполнении поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

6.18. Определять степень ответственности должностных лиц и работников Академии за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.19. Работник в области охраны труда обязуется (ст. 214 ТК РФ).

6.19.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.19.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.19.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.19.4. 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).

6.20. Профсоюзный комитет обязуется.

6.20.1. С привлечением уполномоченных лиц по охране труда 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.

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

6.20.2. Организовать работу уполномоченных лиц ППО сотрудников по

проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.20.3. 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.

6.20.4. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о следующем:

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

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Академии 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, в соответствии с «Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ на 2017 - 2019 годы» (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 19.05.2017), считаются 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.

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

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 следующие работники:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- проработавшие более 10 лет в данной организации;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- лица, получившие профзаболевание или производственную травму в Академии;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- 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 Академии, 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 предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ).

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

7.6.3. 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.

7.7. Работодатель обязуется.

7.7.1. В случае направления Работника в служебную командировку ему возмещаются следующие расходы.

При проезде к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не более стоимости проезда. Возмещение расходов по проезду железнодорожным или воздушным транспортом в салонах

повышенной комфортности допускается ректору Академии и в исключительных случаях, только с разрешения ректора, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии, что средства на возмещение таких расходов предусмотрены в сметах Академии, структурных подразделений.

При возмещении из средств субсидии на выполнение государственного задания, по найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 руб. в сутки.

7.7.2. С разрешения ректора расходы по найму жилого помещения на территории Российской Федерации могут быть оплачены в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии, что средства на возмещение таких расходов предусмотрены в сметах Академии, структурных подразделений.

Суточные выплачиваются в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке (п. 1.6 Постановления Правительства РФ от 02 октября 2002 № 729). Ректору Академии и проректорам, главному бухгалтеру, направляемым в служебные командировки внутри страны, выплачиваются суточные в размере 700 рублей.

7.7.3. Порядок возмещения расходов Работника, направленного в служебную командировку, устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым законодательством РФ.

7.7.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация оказывают материальную помощь работникам Академии, в случаях:

-длительной нетрудоспособности Работника вследствие тяжелого заболевания;

-смерти работника - его семье;

- смерти ближайших родственников (родителей, супруга (и), детей);

-в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется.

7.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий работников 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 Академии.

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

7.8.4. Информировать Амурскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в Академии (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

7.9. Расторжение трудового договора с ректором, являющимся членом первичной профсоюзной организации сотрудников по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, осуществлять с учетом мнения Профсоюзного комитета.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется.

8.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

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

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

8.4. Выполнять Федеральный Закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

8.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать работникам помощь в приобретении путевок для детей работников в санатории, лагеря отдыха, пансионаты и компенсировать их стоимость за счет средств Фонда социального страхования.

Путевки выдавать на основании решения комиссии по социальному страхованию не чаще одного раза в год.

8.6. В соответствии со статьей 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

- в связи с бракосочетанием самого Работника или его детей - 3 календарных дня.

8.7. Работникам женского пола, работающим по 40 часов в течение рабочей недели, однократно предоставлять 1 выходной день в году с сохранением средней заработной платы.

8.8. Работодатель обязуется при наличии внебюджетных финансовых средств осуществлять социальные выплаты в виде материальной помощи в связи

со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей); поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами и с выходом на пенсию в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется.

8.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.

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

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны Коллективного договора считают молодыми работниками Академии граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Академии являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в Академии;

- развитие творческой активности молодых работников.

9.3. Работодатель обязуется.

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.3.2. При наличии у Работодателя свободных жилых помещений в студенческих общежитиях предоставлять места или комнаты для проживания работников на период действия трудового договора, по письменному заявлению работника.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется.

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

9.4.2. 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).

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет.

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

9.5.2. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Стороны Коллективного договора договорились о следующем.

10.1. 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 Академии и внесение при необходимости предложений;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации сотрудников, 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», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, Уставом Профсоюза, настоящим Коллективным договором;

- направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним. Профсоюзный комитет не позднее пяти 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 несогласия с предложениями обязан провести в течение семи 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;

- рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в установленные законодательством сроки и направляет письменные ответы.

10.2. Работодатель обязуется.

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Академией, комиссии по оценке деятельности работников и Академии (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

- экономического положения Академии;
- реорганизации или ликвидации Академии;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией Академии;
- 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.

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, Амурской областной организации 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 предоставляет бесплатную информацию о деятельности Академии по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач ППО сотрудников.

10.2.4. 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.

10.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам ППО сотрудников по охране труда для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели.

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

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

10.2.8. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации и профактиву.

10.2.9. Освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, 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.

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

10.2.11. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов ППО сотрудников, 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 Академии (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 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Академии (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 373 ТК РФ;

- не допускается перевод их на другую работу по инициативе Работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.12. Не допускать увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами выборных органов Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Академии или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

10.2.13. Перечислять, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО сотрудников, ежемесячно и бесплатно на счет Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размерах, утвержденных законодательством Российской Федерации. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.14. Предоставлять ППО сотрудников 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.

10.3. В целях создания условий деятельности ППО сотрудников Работодатель.

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное необходимой мебелью, отапливаемое, электрифицированное 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 текущий ремонт, 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).

10.3.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «Консультант+» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

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

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав ППО сотрудников или препятствующие ее законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

11.3. При невыполнении обязательств, определенных настоящим Коллективным договором по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. При решении вопросов, которые не урегулированы в Коллективном договоре, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 19 декабря 2019 года и действует по 19 декабря 2021 года.

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

12.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Академии, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Академии.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Академии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Академии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности.

12.3 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений Сторонами договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в Коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников Академии в течение 10 рабочих дней.

12.4 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами.

12.5 Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

12.6 Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

Уведомительную регистрацию Коллективного договора осуществляет управление занятости населения Амурской области.

12.7 Настоящий Коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.8 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются приложения к нему.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО сотрудников
ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России



М.В.Куприенко
2019

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России



Т.В.Заболотских
« 19 » 2019

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Академия) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Академии и Коллективным договором на 2019-2022 годы в целях урегулирования поведения сотрудников Академии, как в процессе труда, обучения, так и во внерабочее время применительно к условиям работы Академии.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников Академии (далее - ППО сотрудников). Правила вступают в силу с момента утверждения Коллективного договора. Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых).

1.3. Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

1.4. Работодателем, в соответствии с настоящими Правилами, выступает Академия, в лице ректора.

1.5. Действие настоящих Правил распространяется на всех сотрудников Академии.

1.6. Правила, если иное не установлено Уставом Академии, иными локальными актами, либо соответствующими договорами, едины и обязательны для всех структурных подразделений Академии. Они общеобязательны для всех работников с учетом особенностей, вида, уровня и формы работы.

1.7. Пункты Правил, ухудшающие положение Работников в сравнении с действующим законодательством, Уставом Академии и Коллективным договором, недействительны с момента установления и применению не подлежат.

1.8. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются ректором и иными руководителями Академии в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и (или) Правилами, - с учетом

мнения ППО сотрудников либо по согласованию с ним.

1.9. Настоящие Правила размещаются на официальном сайте Академии в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники Академии реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе, с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 16, 67 ТК РФ).

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ).

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научно-педагогическим работникам, научным работникам, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с трудовым законодательством, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается

незаклученным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.3. Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.4. Согласно статьи 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно статьям 70 и 71 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

– лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания.

Продление (пересмотр) испытательного срока, согласованного при заключении трудового договора, в том числе по желанию работника или по соглашению сторон, не допускается. Увольнение работника по результатам испытания может быть обжаловано в судебном порядке по поводу нарушения правил его применения, а также по существу.

2.6. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, лица, поступающие на работу в Академию, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию.

2.7. Согласно статьи 65 ТК РФ лицо, поступающее на работу в Академию, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку до 31.12.2020 года, с 01.01.2021 года – сведения о работе по форме СЗИ-ТД, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства или трудовой договор заключается впервые;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

- 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;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, -

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При приеме на работу работник дает согласие на обработку своих персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации, представляет необходимые справки об отсутствии судимости, состоянии здоровья и другие, предусмотренные законодательством Российской Федерации, и несет ответственность за достоверность данных, передаваемых работодателю.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые до 31.12.2020 трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета оформляются работодателем. С 01.01.2021 года сведения о работе (трудовая книжка) оформляются только в электронной форме.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу до 31.12.2020, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В отдельных случаях при заключении трудового договора с учетом специфики работы, в том числе при замещении профессорско-преподавательских должностей в порядке конкурсного отбора, предусматривается обязательное предъявление дополнительных документов в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек работников Академии определяются ст. 62, 66, 165 и 234 ТК РФ и Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя соответствует условиям заключенного трудового договора.

2.9. К педагогической деятельности в структурных подразделениях Академии, реализующих программы высшего и дополнительного профессионального образования, допускаются лица, отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям научно-педагогических работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. Замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) проводится в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», и от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении Перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу и порядка проведения указанного конкурса».

Условия избрания на должности декана факультета и заведующего кафедрой, включая сроки их должностных полномочий, определяются Уставом Академии и соответствующими положениями, принятыми ученым Советом Академии.

2.11. Должности работников Академии, не относящиеся к категории научно-педагогических работников, замещаются по общим правилам в соответствии действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными локальными нормативными актами.

2.12. В соответствии со ст. 60.1 Трудового кодекса РФ работники Академии имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.13. Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий Работников Академии (педагогических и медицинских работников) помимо особенностей, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 282 ТК РФ).

2.14. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит вводный инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, вводный инструктаж по гражданской обороне, инструктаж по правилам охраны труда и инструктаж по пожарной безопасности.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, гражданской обороне, технике безопасности на рабочем месте, к работе не допускается.

2.15. Согласно ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2.16. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

2.17. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

2.18. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

2.19. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

2.20. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя не позднее чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.24. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25. Запись в трудовую книжку, независимо от ее формы – бумажной или электронной, об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.26. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо

отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Каждый работник Академии имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, установленным государственными стандартами, требованиям безопасности труда и Коллективного договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение в общественные организации, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Академии в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих персональных данных, трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Все работники Академии обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором; соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3. Помимо указанных выше правомочий, научно-педагогические работники Академии имеют право:

- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на материально-техническое и организационное обеспечение своей профессиональной и научной деятельности;
- избирать и быть избранными в органы управления Академии;
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, научной, творческой и производственной деятельности Академии и ее структурных подразделений, в том числе на основе членства в общественных организациях и в составе органов управления Академии;
- пользоваться в соответствии с установленным порядком информационными фондами, услугами учебных, научных, социально-бытовых, лечебных и других подразделений Академии;
- выбирать методы и средства обучения, наиболее отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- обжаловать приказы и распоряжения администрации Академии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4. Для педагогических работников Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска руководителей, научно-педагогических и иных работников Академии определяется постановлением Правительства Российской Федерации в зависимости от занимаемой должности, выполняемой учебной и иной работы.

Учебная нагрузка для лиц профессорско-преподавательского состава и педагогических работников устанавливается ученым Советом Академии дифференцированно, в зависимости от занимаемой должности, с учетом времени на методическую разработку курсов лекций, учебно-методической документации, заданий, программ, планов, и не может превышать 900 часов в учебном году.

3.5. Преподаватели имеют и другие права, предусмотренные трудовым договором, Уставом Академии и законодательством Российской Федерации об образовании и труде.

3.6. Профессорско-преподавательский состав, педагогические и научные работники Академии обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность учебно-воспитательного и научного процессов, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности, руководить научно-исследовательской работой обучающихся;

- осуществлять воспитание обучающихся как в процессе обучения, так и при проведении воспитательных, культурно-массовых и других мероприятий, предусмотренных планами Академии и его структурных подразделений;

- выполнять учебную и методическую работу, организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;

- уважать личное достоинство будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых обучающимися профессиональных знаний;

- вести научные исследования, обеспечивающие высокий научный уровень содержания образования, активно вовлекать в них обучающихся;

- выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком научно-методическом уровне;

- представлять выполненные научно-исследовательские работы к государственной регистрации в соответствии с установленными требованиями, принимать участие в реализации договоров о творческом сотрудничестве с организациями;

- обеспечивать внедрение научно-исследовательских разработок в практику работы хозяйствующих субъектов, органов государственного и муниципального управления, правоохранительных органов, в лечебный и учебный процессы;

- нести ответственность за актуальность исследований, выполнение их в установленные сроки, достоверность и качество полученных результатов;

- постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, регулярно, не реже одного раза в пять лет, проходить установленные законом формы повышения квалификации.

3.7. Все работники Академии обязаны:

- руководствоваться Уставом Академии, настоящими Правилами, должностными инструкциями, разработанными и утвержденными в установленном порядке, и трудовым договором;

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно исполнять приказы и распоряжения администрации, соблюдать настоящие Правила, Устав Академии, Коллективный договор и иные локальные нормативные акты Академии;

- беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, аудиторий, общежитий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы. В случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством;

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, гигиены труда и противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Академии, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям Академии и ее структурных подразделений.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АКАДЕМИИ

4.1. Академия в лице ректора и иных органов управления, должностных лиц вправе:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК 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 и соблюдения, настоящих Правил;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

- принимать локальные нормативные правовые акты;

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

4.2. Академия в лице органов управления обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовыми договорами;

- заключать Коллективный договор;

- предоставлять работникам и представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашений, и порядок контроля их выполнения;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных недочетов и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных федеральными законами, Уставом и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- организовывать труд профессорско-преподавательского состава и других сотрудников;
- своевременно сообщать преподавателям расписание их учебных занятий;
- утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых научно-педагогическими работниками Академии;
- создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований медицинской практики, новейших достижений науки, техники и культуры;
- организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;
- обеспечивать учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями образовательных стандартов;
- обеспечивать разработку учебных планов и программ, соответствующих требованиям образовательных стандартов по основным учебным дисциплинам; учитывать особенности и направления подготовки специалистов;
- создавать условия для реализации концепции непрерывного медицинского образования;
- осуществлять воспитательную работу с сотрудниками, создавать условия для проведения культурно-воспитательной работы, занятий физической культурой и художественным творчеством;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения общественных организаций, преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы Академии, поддерживать и поощрять лучших работников;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям дисциплины;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам труда, положения Коллективного договора, настоящих Правил, иных локальных нормативных актов, трудовые договоры;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, повышенную оплату труда, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.);
- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами, организовывать надлежащий уход за этими средствами;
- проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований, инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- исполнять иные, предусмотренные законом (ст. 212 ТК РФ) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников и обучающихся;
- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату и стипендию в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о стипендиальном обеспечении обучающихся;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам;
- сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую педагогическую нагрузку в новом учебном году;
- создавать работникам и их представителям условия для выполнения полномочий в отношениях социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;
- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Академией;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- обеспечивать культурно-бытовые условия, в том числе осуществлять строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии общежитий, оздоровительных, спортивных сооружений, столовых;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для работников Академии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Также для работников структурных подразделений Академии может устанавливаться шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников – 36-часовая рабочая неделя;

- для административно-хозяйственного персонала и учебно-вспомогательного персонала кафедр – 40-часовая рабочая неделя;

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 39 часов в неделю (в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации);

- графики работы проректоров утверждает ректор, деканов - курирующий проректор;

- графики работы заведующих кафедрами – деканы факультетов по согласованию с учебным отделом;

- графики работы сотрудников:

а) кафедр – заведующие кафедрами,

б) клиники кардиохирургии – заведующий клиникой,

в) НПЛЦ «Семейный врач» – главный врач,

в) структурных подразделений – руководители подразделений.

Графики сдаются в отдел кадров, работники которого осуществляют контроль их выполнения совместно с представителем профсоюзного комитета работников.

Графики работы педагогических работников и профессорско-преподавательского состава составляются с учетом учебного графика занятий (расписания) и других видов выполняемых работ в соответствии с должностными обязанностями.

Для отдельных категорий работников Академии может меняться режим рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовой функцией (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), а также утверждаться индивидуальный график работы в соответствии с объемом выполняемой работы.

5.3. Для работников Академии, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Распределение рабочего времени преподавателя в текущем учебном году осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и

индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы.

Контроль выполнения индивидуальных планов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы осуществляется заведующими кафедрами, проректорами по направлениям деятельности, а также учебным отделом Академии.

Соблюдение преподавателями обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием контролируется деканом факультета, заведующим кафедрой, а также другими лицами по поручению ректора.

Учебный отдел осуществляет выборочный текущий контроль исполнения расписания работниками из числа профессорско-преподавательского состава.

Все вопросы, связанные с временной, не более одной календарной недели, заменой преподавателя, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины находятся в ведении заведующего кафедрой, который вправе (устно или письменно - в зависимости от фактических обстоятельств) санкционировать соответствующие изменения в порядке проведения учебных занятий, письменно уведомив об этом учебный отдел в день осуществления замены или на следующий за ним рабочий день. Уведомление оформляется докладной запиской.

Замена преподавателей и (или) учебных занятий на период более 1 календарной недели допускается с письменного разрешения учебного отдела или лица, отвечающего за организацию учебного процесса в структурном подразделении, по согласованию с проректором по учебной работе.

5.5. Общий режим работы Академии с 08:00 до 17:00 часов. Перерыв для отдыха и питания административно-хозяйственного персонала Академии – с 12:00 до 13:00 часов.

Для работников Академии режим рабочего времени и времени отдыха установлены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Академии, – трудовым договором.

5.6. Расписания учебных занятий составляются на семестр или иной период в зависимости от категории обучающихся, вида занятий, формы обучения, утверждаются проректором по учебной работе и доводятся до сведения преподавателей не позднее, чем за десять дней до начала каждого семестра или иного периода обучения.

Объем программы высшего образования в очной форме обучения, реализуемой в течение года, составляет 60 зачетных единиц. В Академии учебный год для обучающихся начинается с 1 сентября и заканчивается согласно рабочему учебному плану по конкретному направлению подготовки (специальности). Ученый Совет Академии вправе переносить сроки начала учебного года, но не более чем на 2 месяца.

Обучение в Академии ведется на русском языке.

Для всех видов аудиторных занятий (кроме практики) академический час устанавливается продолжительностью 45 минут, перерыв между занятиями - не менее 10 минут.

5.7. Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

5.8. С началом занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить в аудитории во время их проведения, кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

До начала каждого учебного занятия и в перерывах между занятиями работники учебно-вспомогательного персонала готовят необходимые учебные пособия и аппаратуру.

5.9. Особые режимы работы:

- ненормированный;
- в режиме гибкого рабочего времени;
- сменная;
- с суммированным учетом рабочего времени;
- с разделением рабочего дня (смены) на части;
- установленные трудовым договором.

5.9.1. Работа по графику с суммированным учетом рабочего времени.

5.9.1.1. Для отдельных категорий работников (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка) продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком работ, утверждаемым работодателем.

5.9.1.2. Дата и время выхода каждого работника на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются графиком работы.

5.9.1.3. График работы объявляется работникам под личную подпись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.9.1.4. Продолжительность рабочего дня при работе по графику составляет от 7 до 24 часов. Перерыв для отдыха и питания (30 минут) предоставляется каждые 4 часа работы.

5.9.1.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.9.1.6. Все работники обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком. Все отклонения от графика работы в обязательном порядке согласовываются работником с непосредственным руководителем.

5.9.1.7. Для работников, занимающих должности в соответствии с Приложением № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка, применяется суммированный учет рабочего времени.

5.9.1.8. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один календарный год. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.9.1.9. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели, а для отдельных категорий работников в соответствии со специальными нормами трудового законодательства.

5.9.2. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежат исключению.

5.9.2.3. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

5.9.4. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

5.9.4.1. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9.5. По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей учета рабочего времени, накопительных ведомостей учета сверхурочной работы и приказов ректора оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

5.9.5.1. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

5.9.5.2. Руководители подразделений обязаны обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых работниками сверх определенных графиками, и не допускать сверхурочные работы свыше установленных Трудовым кодексом РФ.

5.9.5.3. По согласованию отдельного работника и Работодателя может быть установлен режим рабочего времени, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором (приложением к трудовому договору). При этом определяются начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены), перерывы, учетный период. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.9.6. Работникам Академии предоставляются все предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами по вопросам труда и образования виды времени отдыха (гл. 17-18 ТК РФ).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения

профсоюзного комитета работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работники Академии извещаются под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период (июль, август). Продолжительность отпуска работников, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается Академией в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. Для работников Академии, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, предусмотрены следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) помещение на Доску почета;
- е) представление к званию «Отличник здравоохранения», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Засуженный работник высшей школы Российской Федерации» и др.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники Академии представляются к наградам, установленным законодательством Российской Федерации и субъекта Российской Федерации.

В целях стимулирования труда научно-педагогических и иных работников Академии, связанных с обеспечением учебного процесса, они могут быть представлены к поощрениям, применяемым в соответствии с Положением об отраслевой системе поощрения работников образовательных учреждений среднего профессионального, высшего и дополнительного образования.

6.2. Меры поощрения, предусмотренные настоящими Правилами, применяются ректором, оформляются приказом (распоряжением) и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке.

6.3. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ). Поощрительная премия и премии, обусловленные системой оплаты труда, в трудовой книжке не отражаются.

6.4. Примененные к работнику Академии меры поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других, предусмотренных законом, Коллективным договором, льгот и гарантий без ограничения срока давности.

6.5. Поощрения материального характера применяются в пределах имеющихся средств Академии.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей Академия имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, на фактах совершения работником виновных противоправных действий или бездействия при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное нарушение, совершенное в рабочее время или за пределами основного рабочего времени при выполнении сверхурочных работ или работы по совместительству.

7.3. Дисциплинарное увольнение, предусмотренное п.5 ст. 81 ТК РФ, применяется с учетом мнения Профсоюзного комитета работников, если увольняемый работник является членом профсоюза.

7.4. Дисциплинарные взыскания к работникам Академии применяются ректором и объявляются приказом ректора.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не препятствует применению взыскания. В этом случае работодателем составляется в произвольной форме соответствующий письменный акт об отказе от дачи объяснений (ст. 193 ТК РФ).

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 193 ТК РФ).

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

7.9. Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе непосредственному руководителю (должностному лицу), которому данный работник подчинен по службе (работе), независимо от того, обладает данный руководитель правом применения взысканий или нет.

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

Применению дисциплинарного взыскания к работникам профессорско-преподавательского состава и педагогическим работникам должно предшествовать дисциплинарное расследование нарушения норм профессионального поведения и (или) Устава Академии. Такое расследование может быть предпринято уполномоченной на то комиссией только по поступившей жалобе. Полная копия жалобы предоставляется работнику до начала расследования.

Ход дисциплинарного расследования и его результаты могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, указанных в федеральном законодательстве об образовании.

Материалы расследования по указанному нарушению являются основанием для применения взыскания или освобождения от него.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, отделом кадров или работником, ответственным за кадровую работу в подразделении, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Отказ работника подписать указанный приказ (распоряжение) оформляется актом.

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

7.12. Ректор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или ППО сотрудников.

7.13. Ректор обязан в недельный срок рассмотреть заявление ППО сотрудников о нарушении подчиненными им руководителями и иными должностными лицами трудового законодательства, Коллективного договора или настоящих Правил, иных локальных актов о труде и сообщить представителю работников о результатах рассмотрения и принятых мерах.

7.14. К работникам-нарушителям трудовой дисциплины, включая работников, совершивших профессиональные нарушения, нарушения требований инструкций по охране труда и нарушения Устава Академии, наряду с мерами дисциплинарного взыскания могут быть применены иные меры воздействия, предусмотренные законом и локальными нормативными актами Академии.

VIII. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ АКАДЕМИИ

8.1. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут проректор по безопасности и административно-хозяйственной части, руководители структурных

подразделений, а также материально ответственные лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие кафедрами, работники, назначенные в установленном порядке приказом ректора

8.3. В учебных помещениях Академии и его структурных подразделений запрещается:

- а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- б) громкие разговоры, шум, нахождение в коридорах во время занятий;
- в) курение;
- г) распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- д) употребление нецензурной лексики, иное антиобщественное поведение.

8.4. Ректор обязан обеспечить охрану Академии, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

8.5. Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом ректора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала и руководителей Академии.

8.6. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Академии, включая жилые и бытовые корпуса, может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

8.7. Ключи от помещений учебных зданий, а также от аудиторий, лабораторий и кабинетов находятся у дежурного работника отдела безопасности Академии и выдаются по списку, установленному проректором по безопасности и административно-хозяйственной части. Порядок получения и сдачи ключей оформляется приказом с указанием лиц, ответственных за сохранность помещений и находящегося и них оборудования.

8.8. Для обучающихся и работников Академии устанавливаются следующие дни и часы приема по личным вопросам:

Ректор: четверг - с 14.00 до 16.00

Проректоры: вторник, пятница - с 14.00 до 16.00

Руководители Академии, иные должностные лица определяют дни и часы приема самостоятельно и доводят до сведения заинтересованных лиц соответствующими распоряжениями.

Приложение № 1 к Правилам
внутреннего трудового
распорядка

Список работников, занимающих должности,
по которым применяется суммированный учет рабочего времени
и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком
работ, утверждаемым работодателем

Наименование должности	Нормативная продолжительность рабочей недели
Вахтер	40
Врач-анестезиолог-реаниматолог	36
Врач-кардиолог	39
Врач-сердечно-сосудистый хирург	36
Дежурный	40
Медицинская сестра палатная	39
Медицинская сестра-анестезист	36
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	39
Сторож	40
Фельдшер-лаборант	39

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	труда	факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»			мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, подтверждение или отмена права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	
3	Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников	Трудовой кодекс РФ ст. 69, 76, 185, 212, 213, 214 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н	Отдел кадров Отдел обеспечения безопасности	При поступлении на работу По графику	Охрана здоровья работника (определение пригодности работника для выполнения поручаемой работы), профилактика профессиональных заболеваний	В соответствии с профессией
4	Обеспечение молока сотрудников работающих во вредных условиях труда и рассмотрение вопроса о замене денежной компенсацией	Трудовой кодекс РФ ст. 222 Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. №45н	Проректор по безопасности и АХЧ Отдел обеспечения безопасности Заведующий ККХ	Ежемесячно	Снижение негативного и предотвращение профессионального заболевания на организм человека	В соответствии с профессией по результатам специальной оценки условий труда
5	Разработка и утверждение инструкций по охране труда по профессии и виду выполнения работ, а	Трудовой кодекс РФ ст.212 Методические рекомендации по	Начальники служб, отделов, структурных подразделений,	По мере необходимости	Инструкции являются локальными документами организации, устанавливающими тре-	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	разработка государственных нормативных требований охраны труда (Постановление Минтруда РФ от 17.12.02. №80) ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Система управления охраной труда. Общие требования.	заведующие кафедрой Специалист по охране труда		бования и соблюдение которых обеспечивает безопасность труда в процессе выполнения работы.	
6	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Трудовой кодекс РФ ст. 210, 212, 214, 219, 220,221 Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работников	Проректор по безопасности и АХЧ Отдел материально технического снабжения Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Контроль: специалист по охране труда	По мере необходимости в течение года	Предотвращающие и уменьшающие вредные и опасных производственных факторов, защита от загрязнений	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
7	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей на территории учреждения к нормам	СНиП 23-05-95. Естественное и искусственное освещение	Проректор по безопасности и АХЧ Инженер-электрик Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиями Команданты корпусов	Постоянно	Оптимизация световой среды	
8	Совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, проведение замеров сопротивления изоляции оборудования, изоляции силовой и осветительной электропроводки, общего контура заземления	Правила устройства электроустановок ГОСТ 12.1.018 ГОСТ 12.2.007.14	Проректор по безопасности и АХЧ Инженер-электрик	Согласно графику	Снижение травмопасности	
9	Проведения инструктажей по охране труда: 1) проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми принимае-	Трудовой кодекс РФ ст. 212, 214, 219, 225 ГОСТ 12.0.004-90	1) специалист по охране труда 2,3,4,5) руководитель работ (начальник	1,2) при приеме на работу сотрудников 3) не реже 1 раза в шесть месяцев	Пропаганда охраны труда, среди персонала Снижение травмопасности Закрепление знаний безопасных методов и	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	<p>мыми на работу, а так же с командированными, учащимися и студентами прибывшим на производственное обучение или практику;</p> <p>2) первичный инструктаж на рабочем месте;</p> <p>3) повторный инструктаж по охране труда;</p> <p>4) внеплановый инструктаж по охране труда;</p> <p>5) целевой инструктаж по охране труда</p>		<p>структурного подразделения, заведующий кафедрой)</p>	<p>4) по мере необходимости</p> <p>5) по мере необходимости</p> <p>При проведении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности</p>	<p>приемов труда</p>	
10	<p>Организация обучения по охране труда и проверка знаний требований охраны труда руководителей и специалистов (ректора, проректоров, начальника отдела обеспечения безопасности, специалиста по охране труда, председателя профкома)</p>	<p>Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225 ГОСТ 12.0.004-90 Постановление Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 №1/29</p>	<p>Комиссия по проверке знаний требований охраны труда учебного комбината</p>	<p>По графику</p>	<p>Повышение уровня профессиональной подготовки в сфере охраны труда руководителя, заместителей, специалистов, по охране труда и представителя выборного профсоюзного органа</p>	<p>1 раз в 3 года, по мере необходимости</p>
11	<p>Организация обучения, проверка знаний по охране труда руководителей</p>	<p>Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225 ГОСТ 12.0.004-90 Постановление</p>	<p>Комиссия по проверке знаний требований охраны труда</p>	<p>По графику</p>	<p>Повышение уровня профессиональной подготовки в сфере охраны труда сотрудников</p>	<p>1 раз в год, по мере необходимости</p>

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	структурных подразделений	Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 №1/29				
12	Проверка знаний работников, которым предъявляются дополнительные требования охраны труда в объеме должностных, производственных инструкций охраны труда	Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225 ГОСТ 12.0.004-90 Постановление Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 №1/29	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда Начальники структурных подразделений	По графику	Повышение уровня профессиональной подготовки в сфере охраны труда сотрудников	1 раз в год
13	Присвоение персоналу, работающему с электроприборами, первую квалификационную группу по электробезопасности	Правила устройства электроустановок (ПУЭ)	Комиссия по проверке знаний Инженер-электрик	При поступлении на работу По графику	Снижение класса трамвоопасности	Ежегодно
14	Организация кабинета, уголков по охране труда, приобретение для их приобретения необходимых наглядных пособий и т. п.	Постановление Минтруда России от 17.01.01 №7	Специалист по охране труда	Постоянно	Создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, пропаганда вопросов труда	
15	Наисение на производственное оборудование (органы управления и контроля,	Правила технической эксплуатации тепловых энергоустановок (приказ министерства	Проректор по безопасности и АХЧ Инженер-электрик	По графику	Снижение класса трамвоопасности	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	энергетики РФ от 24.03.03 №115)	Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиями Коменданты корпусов			
16	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок		Проректор по безопасности и АХЧ	По графику	Предотвращающие и уменьшающие воздействие вредных и опасных производственных факторов, обеспечение чистоты воздушной среды в рабочих и обслуживаемых помещениях	
17	Уборка производственных помещений, учебных аудиторий Уборка территории, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей, ремонт и восстановление ограждения зон санитарной охраны	СНиП 2.09.04-87	Проректор по безопасности и АХЧ Инженер-электрик Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиями	Постоянно 2 раза в год (апрель, октябрь)	Обеспечение безопасности работников, оптимизация световой среды	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
			Команданты корпусов			
18	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	Правила устройства электроустановок (ПУЭ)	Проректор по безопасности и АХЧ Инженер-электрик	По мере необходимости	Снижение класса трамвоопасности	
19	Внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма		Механик	Постоянно	Обеспечения безопасности работников	
20	Организация планово предупредительного ремонта зданий и сооружений	Трудовой кодекс РФ ст.212 Положение о проведении планово - предупредительного ремонта зданий и сооружений.	Проректор по безопасности и АХЧ	По графику	Обеспечения безопасности работников	ежегодно
21	Расследование и учет несчастных случаев на производстве	Трудовой кодекс РФ ст.228-231 Постановление Минтруда РФ от 24.10.02 №73	Комиссия	По мере необходимости		Комиссия создается по каждому случаю отдельно
22	Проведение анализа производственного травматизма и разработка мероприятий по их предупреждению		Специалист по охране труда	Ежегодно	Снижение трамвоопасности	
23	Расследование и учет профзаболеваний	Постановление правительства №967 от	Комиссия	По мере необходимости		Комиссия создается по

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
		15.12.2000				каждому случаю отдельно
24	<p>Назначение ответственных лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по охране труда, пожарной безопасности - за электрохозяйство - по надзору за сосудами, работающими под давлением - за исправное и безопасное состояние газового хозяйства 	<p>Правила устройства и эксплуатации сосудов, работающих под давлением (утв. Постановлением №91 от 11.06.2003)</p> <p>Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации электроустановок</p> <p>Правила устройства электроустановок</p>	Ректор	Ежегодно	С целью прохождения профессиональной подготовки и оперативного руководства	После соответствующего обучения и проверки знаний
25	Обеспечение всех участков и рабочих помещений материалами медицинского назначения, для оказания медицинской помощи при производственном отравлении или травме	Трудовой кодекс РФ ст. 223	Проректор по безопасности и АХЧ Отдел материально технического снабжения Контроль: специалист по охране труда	2 квартал	Снижение последствий при травмировании персонала и воздействия негативного фактора на организм человека при микротравмах и травмах на производстве	Полнение медикаментов производятся по мере их расходования
26	Проведение единого дня охраны труда (трехступенчатый контроль)		Комиссия по трехступенчатому контролю	Ежеквартально 28 апреля	Снижение травоопасности	
27	Осуществлять контроль за	Правила	Заведующие	Постоянно	Предотвращение возникно-	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	сохранностью и укомплектованностью противопожарным инвентарем всех отделений и служб, совершенствование системы противопожарной службы, обучение персонала методом борьбы с пожарами	противопожарного режима в РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 №390)	общезначительными Коменданты корпусов Ведущий специалист по противопожарной безопасности		вения пожаров	
28	Обеспечить нормальные параметры микроклимата в зимний период в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.4.584-96 в служебных помещениях, учебных аудиториях, лекционных залах	СанПиН 2.2.4.584-96	Проректор по безопасности и АХЧ		Поддержание работоспособности учебного и рабочего процесса	
29	Содержать дороги, проходы, лестничные спуски постоянно очищенными от грязи, снега, льда		Проректор по безопасности и АХЧ Заведующие общежитиями Коменданты корпусов		Снижение травматичности	
30	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, разработанных по	Ст. 212, 219 ТК	Проректор по безопасности и АХЧ	По графику	Снижение негативного влияния неблагоприятного воздействия вредных факторов	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	результатам специальной оценки условий труда		Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедр		во время рабочего процесса	

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, которым устанавливается бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
1	Кафедра химии	Заведующий кафедрой*	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №154-14-Х
2	Кафедра химии	Доцент	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №155-14-Х
3	Кафедра химии	Старший преподаватель	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №156-14-Х
4	Кафедра химии	Ассистент	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карты специальной оценки условий труда Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №№157-14-Х, 158-14-Х
5	Кафедра химии	Старший лаборант	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карты специальной оценки условий труда Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №№159-14-Х, 160-14-Х
6	Кафедра химии	Лаборант	Аммиак Уксусная кислота	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204, п.466) Карты специальной оценки условий труда Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №№161-14-Х, 162-14-Х
7	Кафедра химии	Лаборант-исследователь	Аммиак	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204) Карта специальной оценки условий труда № 37-2 ААКС Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 23.07.2019 № 37-2 ААКС-Х
8	Кафедра анатомии и оперативной	Заведующий кафедрой*	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
	хирургии			Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №163-14-Х
9	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Профессор*	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №164-14-Х
10	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Доцент*	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №165-14-Х
11	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший преподаватель	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №166-14-Х
12	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Ассистент	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №167-14-Х
13	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший лаборант*	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №168-14-Х
14	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Лаборант*	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда Протокол измерений (оценки) химического фактора от 10.11.2014 №169-14-Х
15	Хозяйственная часть	Штукатур-малырь	Ксилол	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.630) Карта специальной оценки условий труда №103 Протокол измерений (оценки) химического фактора от 06.10.2015 №103-Х
16	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший лаборант	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда № 221 Протокол измерений (оценки) химического фактора от 09.10.2015 №221-Х
17	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	Формальдегид (формалин)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.532) Карта специальной оценки условий труда № 222 Протокол измерений (оценки) химического фактора от 09.10.2015 №222-Х
18	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший лаборант	Аммиак	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.204) Карты специальной оценки условий труда №№ 38-2 ААКС, 39-2 ААКС Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 23.07.2019 №№ 38-2 ААКС-Х, 39-2 ААКС-Х

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
19	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	Фенол	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3 п.688) Карты специальной оценки условий труда №337, 338 Протоколы измерений (оценки) химического фактора от 26.10.2015 №337-Х, 338-Х
20	Клиника кардиохирургии, кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Ведущий врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3, раздел «2.Биологический фактор») Карта специальной оценки условий труда №424 Протокол проведения исследований (испытаний) и измерений биологического фактора от 30.10.2015 №424-Б
21	Клиника кардиохирургии, кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3, раздел «2.Биологический фактор») Карта специальной оценки условий труда №425 Протокол проведения исследований (испытаний) и измерений биологического фактора от 30.10.2015 №425-Б
22	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение (при работе в операционной не менее 50% рабочей смены)	Операционная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3, раздел «2.Биологический фактор») Карта специальной оценки условий труда №430 Протокол проведения исследований (испытаний) и измерений биологического фактора от 30.10.2015 №430-Б
23	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение (при работе в операционной не менее 50% рабочей смены)	Рентгенолаборант	Биологический фактор	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (приложение 3, раздел «2.Биологический фактор») Карта специальной оценки условий труда №432 Протокол проведения исследований (испытаний) и измерений биологического фактора от 30.10.2015 №432-Б

*- при выполнении работ с химическими веществами не менее 50 % рабочей смены.

**Перечень должностей и профессий
работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России,
которым по условиям труда установлена сокращенная продолжительность рабочего
времени**

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Продолжительность рабочего времени, часов в неделю
1	2	3	4	5
1	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Заведующий кафедрой	3.3	36
2	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Профессор	3.3	36
3	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Доцент	3.3	36
4	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший преподаватель	3.3	36
5	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Ассистент	3.3	36
6	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший лаборант	3.3	36
7	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	36
8	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	3.3	36
9	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	36
10	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	36
	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	3.3	36
11	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Операционная медицинская сестра	3.3	36
12	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	36
13	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра - анестезист	3.3	36
14	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Ведущий врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.3	36
15	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.3	36

**Перечень должностей и профессий
работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России,
которым по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск**

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, кал. дни
1	2	3	4	5
1	Хозяйственная часть	Слесарь-сантехник	3.2	7
2	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший лаборант	3.3	7
3	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	7
4	Центральная научно-исследовательская лаборатория (при работе с этановой кислотой, аммиаком)	Старший научный сотрудник	3.2	7
5	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	3.3	7
6	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-дерматовенеролог	3.2	7
7	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	7
8	Клиника кардиохирургии административно-хозяйственный персонал	Слесарь-сантехник	3.2	7
9	Клиника кардиохирургии административно-хозяйственный персонал	Повар	3.2	7
10	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	7
11	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	7
12	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	3.3	7
13	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение (при обеспечении искусственного кровообращения)	Операционная медицинская сестра	3.2	7
14	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Операционная медицинская сестра	3.3	7
15	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	7

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, кал. дни
16	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра - анестезист	3.3	7
17	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	7
18	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	7
19	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	7
20	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Ведущий врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.3	7
21	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.3	7

**Перечень должностей и профессий
работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России,
которым по условиям труда предоставляются доплаты**

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
1	2	3	4	5
1	Хозяйственная часть	Столяр-плотник	3.1	4
2	Хозяйственная часть	Слесарь-сантехник	3.2	8
3	Хозяйственная часть	Штукатур-маляр	3.1	6
4	Кафедра химии	Заведующий кафедрой	3.2	8
5	Кафедра химии	Доцент	3.2	8,5
6	Кафедра химии	Старший преподаватель	3.2	8,5
7	Кафедра химии	Ассистент	3.2	8,5
8	Кафедра химии	Старший лаборант	3.2	10
9	Кафедра химии	Лаборант	3.2	10
10	Кафедра химии	Лаборант-исследователь	3.1	4
11	Кафедра гистологии и биологии	Профессор	3.1	4
12	Кафедра гистологии и биологии	Доцент	3.1	4,5
13	Кафедра гистологии и биологии	Старший преподаватель	3.2	5
14	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Заведующий кафедрой	3.3	10
15	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Профессор	3.3	10,5
16	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Доцент	3.3	10,5
17	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший преподаватель	3.3	10,5
18	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Ассистент	3.3	10,5
19	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Старший лаборант	3.3	12
20	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	12
21	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Заведующий кафедрой	3.1	5
22	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Профессор	3.1	5,5
23	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Доцент	3.1	5,5
24	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший преподаватель	3.1	5,5

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
25	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Ассистент	3.1	5,5
26	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший лаборант	3.1	5
27	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Лаборант	3.1	5
28	Кафедра физиологии и патофизиологии	Профессор	3.1	4
29	Кафедра микробиологии, вирусологии	Заведующий кафедрой	3.2	7
30	Кафедра микробиологии, вирусологии	Доцент	3.2	7
31	Кафедра микробиологии, вирусологии	Старший преподаватель	3.1	4
32	Кафедра микробиологии, вирусологии	Ассистент	3.2	7
33	Кафедра микробиологии, вирусологии	Старший лаборант	3.1	5
34	Кафедра микробиологии, вирусологии	Лаборант	3.1	5
35	Кафедра инфекционных болезней с эпидемиологией и дерматовенерологией (при проведении занятий в помещениях инфекционной больницы)	Доцент	3.2	4
36	Кафедра инфекционных болезней с эпидемиологией и дерматовенерологией (при проведении занятий в помещениях инфекционной больницы)	Ассистент	3.2	4
37	Кафедра нервных болезней, психиатрии и наркологии	Ассистент	3.1	4
38	Кафедра оториноларингологии и офтальмологии	Заведующий кафедрой	3.1	4
39	Кафедра оториноларингологии и офтальмологии	Профессор	3.1	4
40	Кафедра факультетской и поликлинической терапии	Ассистент	3.1	4
41	Кафедра факультетской и поликлинической терапии	Старший лаборант	3.1	4
42	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии (при проведении занятий в помещениях противотуберкулезного диспансера)	Профессор	3.2	25
43	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии	Доцент	3.1	4
44	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии (при проведении занятий в помещениях противотуберкулезного диспансера)	Доцент	3.1	25
45	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии	Ассистент	3.1	4
46	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии (при проведении занятий в помещениях противотуберкулезного диспансера)	Ассистент	3.2	25

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
47	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии	Старший лаборант	3.1	4
48	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Заведующий кафедрой	3.1	4
49	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Профессор	3.1	4
50	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Доцент	3.1	4
51	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Ассистент	3.1	4
52	Кафедра акушерства и гинекологии факультета последипломного образования	Заведующий кафедрой	3.1	4
53	Кафедра акушерства и гинекологии факультета последипломного образования	Ассистент	3.1	4
54	Кафедра пульмонологии факультета последипломного образования	Заведующий кафедрой	3.1	4
55	Кафедра пульмонологии факультета последипломного образования	Доцент	3.1	4
56	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший научный сотрудник	3.1	4
57	Центральная научно-исследовательская лаборатория (при работе с этановой кислотой, аммиаком)	Старший научный сотрудник	3.2	7,5
58	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Младший научный сотрудник	3.1	4
59	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший лаборант	3.1	4
60	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	3.3	12
61	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач общей практики	3.1	5
62	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-терапевт	3.1	5
63	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии	3.1	5
64	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Медицинская сестра	3.1	5,5
65	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-оториноларинголог	3.1	5
66	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-хирург	3.1	4,5
67	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-уролог	3.1	4,5
68	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-стоматолог	3.1	5

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
69	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Зубной врач	3.1	5
70	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-дерматовенеролог	3.2	7,5
71	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Медицинская сестра процедурной	3.1	5,5
72	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	8
73	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Медицинская сестра функциональной диагностики	3.1	4,5
74	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.1	4,5
75	Клиника кардиохирургии	Повар	3.2	5
76	Клиника кардиохирургии	Мойщик посуды	3.1	4
77	Клиника кардиохирургии	Буфетчица	3.1	4
78	Клиника кардиохирургии	Слесарь-сантехник	3.2	8
79	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	11,5
80	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.3	11,5
81	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-трансфузиолог	3.1	4,5
82	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	3.3	8,5
83	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	3.1	4,5
84	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	3.1	5
85	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра перевязочной	3.1	5
86	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение (при обеспечении искусственного кровообращения)	Операционная медицинская сестра	3.2	7,5
87	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра приемного покоя	3.1	4,5
88	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра процедурной	3.1	5
89	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Операционная медицинская сестра	3.3	7,5
90	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение (при работе с источником ионизирующего излучения)	Операционная медицинская сестра	3.3	15

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
91	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.1	4,5
92	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	10,5
93	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	10,5
94	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации (при работе с источником ионизирующего излучения)	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	10
95	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра - анестезист	3.3	10,5
96	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации (при работе с источником ионизирующего излучения)	Медицинская сестра - анестезист	3.3	15
97	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.1	5
98	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	3.1	4
99	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение (при работе с источником ионизирующего излучения)	Врач функциональной диагностики	3.1	7
100	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Заведующий отделением - врач ультразвуковой диагностики	3.1	4
101	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач ультразвуковой диагностики	3.1	4
102	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	8,5
103	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	8
104	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение (при работе с источником ионизирующего излучения)	Рентгенолаборант	3.2	10
105	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	8,5
106	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Медицинская сестра	3.1	4,5
107	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Ведущий врач по рентгеноэндovasкулярным диагностике и лечению	3.3	15

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
108	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.3	15
109	Клиника кардиохирургии (при выполнении работ в операционных)	Санитарка	3.1	4,5

Пронумеровано, 85 листа(ов)
Прошнуровано

