

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ФГБОУ ВО АМУРСКАЯ ГМА МИНЗДРАВА РОССИИ)

Со стороны работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников



М.В. Куприенко

« 19 » января 2024 г.

Со стороны работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России



Т.В. Заболотских

« 19 » января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Амурская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2024-2027 годы

Коллективный договор
принят на конференции работников
ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава
России
« 19 » января 20 24 года

7-1 22 02 24

Мат. ст. Ю.В. Пешникова

Амурская область, город Благовещенск, 2024 г.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ФГБОУ ВО АМУРСКАЯ ГМА МИНЗДРАВА РОССИИ)

Со стороны работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников


_____ М.В. Купrienко

« 19 » января 2024 г.

Со стороны работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России



_____ Т.В. Заболотских

« 15 » января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Амурская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2024-2027 годы

Коллективный договор
принят на конференции работников
ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава
России

« 15 » января 20 24 года

7-1 22 02 24

Мат. ст.г.  Пискина В.В.

Амурская область, город Благовещенск, 2024 г.

Содержание коллективного договора

№	Наименование раздела	Страница
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения и трудовой договор	6
3	Рабочее время	9
4	Время отдыха	12
5	Оплата труда	18
6	Охрана труда	25
7	Гарантии в области занятости	34
8	Социальные гарантии	37
9	Социальная защита молодежи	38
10	Обеспечение прав и гарантия деятельности первичной профсоюзной организации сотрудников	39
11	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	42
12	Заключительные положения	42
Приложения к коллективному договору		
1	Правила внутреннего трудового распорядка	44
2	План мероприятий по охране труда на 2023-2026 годы	72
3	Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов	84
4	Перечень должностей и профессий работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, которым по условиям труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени	94
5	Перечень должностей и профессий работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, которым по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск	95
6	Перечень должностей и профессий работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, которым по условиям труда предоставляются доплаты	98
7	Перечень должностей и профессий работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, которым по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	104

1. 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 учебной, 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 (либо 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 Профсоюзному комитету имеющуюся у него информацию, по рассматриваемому заявлению, 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).

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка содержащимися в Приложении № 1 к Договору, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.15.2. 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).

2.15.3. 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.

2.15.4. 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.

2.15.5. 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 работы, 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 Министерства здравоохранения 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, 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, 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).

3.7. 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 – до 24 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 8 часов (ч. 3 ст. 94 ТК РФ).

3.8. 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».

3.9. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.10. 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»).

3.11. 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 учетным периодом один год (расчет производить по завершении календарного года, для увольняющихся работников на дату увольнения), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

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 учетом 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 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.

Не допускается отзыв из отпуска:

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

опасными условиями труда.

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

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

4.9. 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»).

4.10. 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, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 117 ТК РФ и не может быть менее 7 календарных дней.

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»).

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

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

4.13. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на 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.

4.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней / 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день / 12 месяцев).

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

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.

4.15. Работодатель обязуется.

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

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- имеющим детей-инвалидов (ст. 262.1 ТК РФ);
- 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 трех и более детей до 18 лет (ст. 262.2 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. По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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 (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- 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).

4.15.3. 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;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;

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

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

4.15.5. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в

размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.15.6. 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 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).

4.15.7. Для отдельных Работников с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 (трех) календарных дней, предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и предоставляется в соответствии с приложением № 7.

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

4.16. Профсоюзный комитет обязуется.

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

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

4.16.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. 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 ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России», принимаемого Академией отдельно;
- «Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом 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.

Порядок почасовой оплаты труда педагогических работников в Академии, объем учебной нагрузки регулируется Положением о почасовой оплате труда.

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. Заработная плата выплачивается работнику по заявлению наличными или посредством безналичного перевода денежных средств на банковскую карту национальной платежной системы «МИР», выпущенную на имя работника преимущественно банками, с которыми у Академии заключены договоры. работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы, при этом кредитная организация должна входить в Российскую национальную платежную систему.

5.3.2. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время с учетом стимулирующих выплат, за исключением выплат, производимых за работу по итогам месяца.

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 специальной оценки условий труда в размерах, установленных приказами ректора Академии.

5.8. Почасовая и сдельная 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, трудоустроенные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. 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 звание, ученую степень.

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. Руководителем Академии исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений Академии или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется.

Сдельные расценки устанавливаются исходя из размера оклада (должностного оклада) по соответствующей должности, а к сдельному ежемесячному заработку производятся доплаты, устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

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 (ставкам 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 работнику рассматривается ректором Академии на основании письменного заявления работника и ходатайства (представления) руководителя структурного подразделения Академии.

5.10. 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.

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

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

5.12. 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.

5.13. 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 за первые два часа в полуторном размере, остальные часы в двойном.

5.14. 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.

5.15. 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 (эффективным контрактом), по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) и приказа руководителя. Размер данных выплат не может быть менее 5 % от оклада (должностного оклада).

5.16. 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 работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России.

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

5.18. Нормы труда в Академии устанавливаются локальным нормативным актом. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения ППО сотрудников 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).

5.19. Оплата работы персонала в выходные (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни осуществляется 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.

5.21. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого помимо оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты и производится следующим образом:

время, отработанное в пределах установленной для работника

продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторного, за первые два часа, двойного, за последующие часы, оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда (персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент по должности; выплаты за стаж непрерывной работы (медицинским работникам; за более высокий профессионализм и оперативность; за напряженность и интенсивность трудовой деятельности; за особые условия труда (классность); выплаты за качество выполняемых работ,) на одинарный оклад (должностной оклад).

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.

5.24. В целях исполнения действующего законодательства, при несоответствии заработной платы минимальному размеру оплаты труда, установленному в законодательстве РФ, работнику устанавливается стимулирующая выплата или персональный повышающий коэффициент.

5.25. Выдача расчетных листов работникам производится после окончательного начисления заработной платы за месяц. Возможны следующие способы выдачи:

- личное вручение;
- направление по электронной почте (Письмо Минтруда России от 04.03.2021 № ПГ/0347-6-1).

5.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Обязанности работодателя в области охраны труда.

Работодатель обеспечивает:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов (ст. 214 ТК РФ);
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны

труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 5 к Коллективному договору);

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (перечень профессий и должностей работников Академии, которым предусмотрена выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в также санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, а также перечень профессий и должностей работников Академии, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации);

- выдачу бесплатно, по установленным нормам, молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (перечень должностей (профессий) утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации). В Академии производится осуществление компенсационной выплаты взамен молока в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК.РФ) (Приложение № 3 к Коллективному договору);

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников, утвержденных Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже 1 раза год для всех должностей, профессий)) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований работников не реже 1 раза в год (список работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте для определенных категорий работников утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органах местного самоуправления, органах профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае

необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленных сроки, принятие мер по результатам их расследования;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих, существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционное видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений привлечения их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников

производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- обеспечение условий 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;

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

- установление для работников, трудовая деятельность которых связана с постоянной работой на ПЭВМ, технологические регламентированные перерывы до 15 минут через каждый час работы.

6.1.1. Запрет на работу в опасных условиях труда.

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, с условиями труда отнесенных к опасным, работникам предоставляются гарантии, установленные частью третьей п. 6.4.1 настоящего коллективного договора.

Возобновление деятельности Работодателя на данном рабочем месте с опасным классом условий труда, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение данного класса.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Права Работодателя в области охраны труда.

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя о области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному за осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо настоящим коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда,

подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.4.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам (Приложение № 4 к Коллективному договору);

- осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида;

- проводить другие мероприятия.

6.4.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда.

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.4.3. Обеспечение права работников на санаторно-бытовое обслуживание.

Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя.

6.5. Первичная профсоюзная организациями уполномоченные лица.

6.5.1. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные лица по

охране труда в установленном порядке имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве; - получать информацию от Работодателя и иных должностных лиц Академии, состоянии условий труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по возмещению вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязанности Работодателя, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами Академии, предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

- добиваться хороших условий труда, достойной заработной платы;

- обеспечивать социальные гарантии работников;

- представлять права и интересы работников;

- оказывать помощь в решении трудовых проблем;

- согласовывать результаты специальной оценки условий труда;

- контролирует вопросы безопасности и охраны 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 «Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы» (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 24.04.2023), 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:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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, расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, если иное не установлено Правительством Российской Федерации. При отсутствии документов,

подтверждающих эти расходы, - 12 рублей 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 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, если иное не установлено Правительством Российской Федерации. Ректору Академии и проректорам, главному бухгалтеру, направляемым в служебные командировки внутри страны, выплачиваются суточные в размере 700 рублей.

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

7.7.3. 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 части 1 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 Пенсионного и социального фонда Российской Федерации.

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;
- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 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 детей работника - 3 календарных дня.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.7. 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.

X. 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.

ХП. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор вступает в силу с _____ 2024 года и действует по _____ 2027 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.

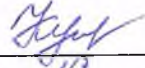
12.6 Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

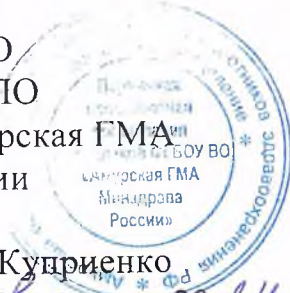
Уведомительную регистрацию Коллективного договора осуществляет управление занятости населения Амурской области.

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
ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России


М.В.Куприенко
« 19 » января 20 24



УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ФГБОУ ВО Амурская ГМА
Минздрава России


Т.В.Заболоткиха
« 19 » января 20 24



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России

- Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с:
- Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;
 - приказом Минобрнауки РФ 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»;
 - приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - иными нормами действующего законодательства;
 - Уставом ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России и локальными нормативными актами.

1. Общие положения

1.1. Правила являются локальным нормативным актом, который определяет трудовой распорядок в ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России (далее – Академия, Работодатель) и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Академии.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

«Работодатель» – ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России;

«Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

«Администрация» – должностные лица из числа руководящих работников Работодателя;

«Дисциплина труда» – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, должностной инструкцией, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.3. Действие настоящих Правил распространяется на все категории работников Академии. Нарушение настоящих Правил служит основанием для привлечения виновного лица к дисциплинарной, а также иной ответственности в порядке, определяемом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.5. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы Академии. Работодатель обеспечивает трудовую дисциплину путем создания необходимых организационных и экономических условий, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.6. Работники Академии обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать квалификацию, улучшать качество образования и оказания медицинской помощи, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящими Правилами, совместно или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

1.8. Все работники, включая вновь принимаемых на работу, должны быть ознакомлены с настоящими Правилами.

1.9. Текст настоящих Правил вывешивается для всеобщего ознакомления в административном корпусе Академии, имеется во всех структурных подразделениях и деканатах, а также размещается на официальном сайте Академии в сети Интернет.

1.10. По представлению Ученого совета Академии настоящие Правила принимаются Конференцией работников ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России. Все изменения и дополнения к Правилам принимаются в аналогичном порядке.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приёма на работу.

2.1.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и локальных нормативных актов Академии.

2.1.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного в письменной форме, составленного в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем.

Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. 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. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ст. 16, 67 ТК РФ).

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность гражданина;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости;
- сведения о прохождении предварительного медицинского осмотра;
- иные документы, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

При приеме на работу, для выполнения которой в соответствии с действующим законодательством определены дополнительные требования к состоянию здоровья кандидата, Работодатель обязан потребовать предъявления документов, подтверждающих отсутствие медицинских противопоказаний у кандидата.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

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.

2.1.4. В Академии предусматриваются должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные должности), медицинского, административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иного персонала.

2.1.5. Замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Академии производится

по трудовому договору, заключаемому на определенный срок. При замещении должностей научных работников, заключению срочного трудового договора предшествует конкурсный отбор, который осуществляется в соответствии с Положением о проведении конкурса на замещение должностей. При замещении должностей профессорско-преподавательского состава, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, заключению срочного трудового договора предшествует конкурсный отбор, который осуществляется в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным в порядке, установленным действующим законодательством (ст. 332 ТК РФ).

2.1.6. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Процедура избрания на указанные должности определяется соответствующим локальным нормативным актом Академии.

2.1.7. Приём на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работник должен быть ознакомлен (под роспись) с локальными нормативными актами Академии, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Коллективным договором с приложениями, в том числе с настоящими Правилами и Положением об оплате труда, инструкцией по делопроизводству, Положением о соответствующем структурном подразделении, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии, положением о персональных данных, локальными актами, принятыми в соответствии с требованиями законодательства РФ и налагающими ограничения на определенные категории работников.

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

2.1.9. Согласно статье 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- 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).

2.1.10. 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.

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

2.2. Перевод на другую работу.

2.2.1. Перевод Работника на другую работу возможен только с письменного согласия Работника и на работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии со ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.2.2. Перевод на другую работу при продолжении работы в Академии оформляется соглашением об изменении определенных сторонами условий трудового договора

(далее – соглашение). Соглашение составляется в двух экземплярах и подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя. О переводе Работника издается приказ ректора, сведения о переводе на другую постоянную работу вносятся в трудовую книжку.

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

2.2.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

2.2.5. 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.

2.3. Увольнение Работника.

2.3.1. Увольнение Работника производится в результате прекращения трудового договора, которое может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, 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.

2.3.2. Работник Академии имеет право по собственному желанию (инициативе) расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели до даты увольнения. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, и другие случаи, предусмотренные трудовым законодательством), Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.3.4. Исчисление срока предупреждения ведётся со следующего дня после дня подачи письменного заявления. День окончания срока предупреждения является последним днём работы, то есть днём увольнения. Если последний день срока предупреждения приходится на выходной или праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день.

2.3.5. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.3.6. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя допускается только по основаниям, установленным трудовым законодательством, с соблюдением порядка и гарантий, установленных действующим законодательством и Коллективным договором (ст.81 ТК РФ).

2.3.7. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3.8. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.3.9. 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).

2.3.10. 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.

2.3.11. 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.

2.3.12. 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.

2.3.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора. С приказом о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись.

3. Права и обязанности Работников.

3.1. Права Работника.

3.1.1. Работник Академии имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- самостоятельное, в пределах своей компетенции, планирование своей работы, в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, локальными нормативными актами и указаниями Работодателя;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- иные права, предусмотренные Уставом Академии, локальными нормативными актами Работодателя, Трудовым кодексом РФ, соответствующими нормами действующего законодательства.

3.1.2. Помимо указанных выше прав, 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.

3.2. Обязанности Работника.

3.2.1. Работник Академии обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда, а также иные обязанности, возложенные на Работника Уставом, настоящими Правилами, локальными нормативными актами Работодателя, Трудовым кодексом РФ, соответствующими нормами действующего законодательства;
- своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей,
- соблюдать трудовую дисциплину, настоящие Правила, Устав, положение о структурном подразделении, в которое принимается Работник, иные локальные нормативные акты; требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности и гигиене труда, а также меры безопасности, действующие у Работодателя;

- соблюдать принятые в Академии регламенты, инструкции, правила и положения, предусматривающие определенный порядок выполнения Работником своих должностных обязанностей, в том числе, касающиеся порядка взаимодействия с иными должностными лицами Академии;
 - бережно относиться к имуществу (медицинским инструментам и аппаратам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам) Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
 - эффективно использовать оборудование (персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование и технику), экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь, медикаменты, химикаты, топливо и другие материальные ресурсы;
 - поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать установленный порядок делопроизводства; – незамедлительно докладывать непосредственному руководителю структурного подразделения об обстоятельствах, препятствующих или затрудняющих выполнение трудовых обязанностей (авария, другие чрезвычайные ситуации), и принимать необходимые меры к их устранению;
 - строго соблюдать законодательство по охране окружающей среды, немедленно сообщать непосредственному руководителю о нарушениях законов и о действиях, направленных на то, чтобы скрыть такие нарушения;
 - не разглашать сведений, полученных в силу служебного положения и составляющих коммерческую (служебную) и иную, охраняемую законом тайну, распространение которой может нанести вред Академии и/или его Работникам;
 - уважать достоинство и личные права каждого Работника Академии, поддерживать с другими Работниками отношения, способствующие созданию и сохранению в коллективе благоприятного психологического климата;
 - не разглашать информацию о персональных данных Работников (в том числе заработной плате, внутренних базах данных Академии), пациентов, обучающихся и третьих лиц;
 - соблюдать права Работодателя на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, являющиеся интеллектуальной собственностью Академии, которым предоставляется правовая охрана;
 - вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам Академии исполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации Академии.
- 3.2.2. Дополнительные обязанности научно-педагогических работников Академии:
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой Академии;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; – применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- планировать и проводить научные исследования и разработки по отдельным разделам (этапам, заданиям) темы в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем, осуществлять сложные эксперименты и наблюдения;
- собирать, обрабатывать, анализировать и обобщать научно-техническую информацию, передовой отечественный и зарубежный опыт, результаты экспериментов и наблюдений;
- участвовать в составлении планов и методических программ исследований и разработок, практических рекомендаций по использованию их результатов;
- представлять Академию на научных конференциях, форумах, конгрессах и иных научных мероприятиях;
- 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 содружестве 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.

3.2.3. Дополнительные обязанности медицинских Работников Академии:

- оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, трудовым договором и должностными обязанностями, нормативно-правовыми актами, регулирующими, в том числе, оказание отдельных видов медицинской помощи;
- соблюдать врачебную тайну;
- совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения образовательным программам дополнительного профессионального образования в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством;
- назначать лекарственные препараты и выписывать их на рецептурных бланках (за исключением лекарственных препаратов, отпускаемых без рецепта на лекарственный препарат) и сообщать обо всех случаях побочных действий в установленном действующим законодательством порядке;
- соблюдать ограничения, налагаемые на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, установленные ст. 74 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

4. Основные права и обязанности Работодателя.

4.1. Права Работодателя.

4.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные Работодателю законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять обработку персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации и положением о персональных данных;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Обязанности Работодателя.

4.2.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами и соглашениями;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в установленном порядке;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- в пределах финансовых средств Академии осуществлять материально-техническое обеспечение и оборудование помещений, а также исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования;
- своевременно предоставлять отпуска всем Работникам Академии в соответствии с утверждёнными графиками отпусков;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации научно-педагогического, медицинского персонала и других Работников Академии;
- обеспечивать защиту персональных данных Работника;
- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность Работников; рассматривать предложения по улучшению деятельности, повышение авторитета Академии и его подразделений;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Рабочим временем считается время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией. К рабочему времени также относятся иные периоды времени, в случаях, предусмотренных

действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Для Работников, участвующих в образовательном процессе:

5.2.1. Исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для профессорско-преподавательского состава, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, участвующего в образовательном процессе, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

– шестидневная рабочая неделя, не более 36 часов в неделю, с понедельника по субботу в соответствии с расписанием занятий и образовательной программой.

5.2.2. Рабочий день профессорско-преподавательского состава и педагогических работников нормирован и не может превышать 6 часов в день.

5.2.3. Объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом Академии с учетом обеспечиваемых направлений подготовки, при этом устанавливаются средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.2.4. Учебная нагрузка для Работников по должностям профессорско-преподавательского состава, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

5.2.5. Учебная нагрузка для Работников по должностям профессорско-преподавательского состава, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

5.2.6. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству в Академии на должностях профессорско-преподавательского состава не должна превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 5.2.3. настоящих Правил.

5.2.7. Кроме учебной нагрузки включаются затраты времени, необходимые для выполнения научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной деятельностью регулируется Положением о нормах времени для расчета объема нагрузки и планирования основных видов работы профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Амурская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

5.2.8. Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется заведующими кафедрами, деканами факультетов, проректором по учебной работе.

5.2.9. Для профессорское - преподавательского состава, выполняющих свои

обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, в соответствии с пунктом 1.5. приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

5.3. Для Работников, принимающих участие в оказании медицинских услуг:

5.3.1. Для медицинских работников, принимающих участие в оказании медицинских услуг, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности сокращенная продолжительность рабочего времени медицинских Работников определяется действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Часы работы работников в медицинских подразделениях Академии определяются графиками работы, утверждаемыми главным врачом, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

5.4. Для всех категорий работников, кроме перечисленных в пунктах 5.2, 5.3, устанавливается, пятидневная рабочая неделя – 40 часов в неделю. Время начала и окончания работы устанавливается с 8.00 часов до 17.00 часов. Обеденный перерыв – с 12.00 часов до 13.00 часов. В иных случаях режим работ, может определяться графиком работы подразделения, трудовым договором либо иными локальными актами.

5.5. В случае, если режим работы работников отличается от указанных в пунктах 5.2, 5.4, он может определяться графиком работы подразделения, трудовым договором либо локальными актами.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: – для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю; – для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю; – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника. Применение сверхурочных работ по инициативе Работодателя может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, которые предусмотрены трудовым законодательством.

5.8. Работа в ночное время, является работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и оплачивается в повышенном размере. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий Работников в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при

условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

5.10. Работник вправе работать на условиях внутреннего совместительства в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени на работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени. В дни, когда работник свободен от исполнения обязанностей по основному месту работы, он может работать полную рабочую смену. При составлении графика работы учитывается требование трудового законодательства о предоставлении работнику еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов и о запрете работы в течение двух смен подряд с учетом графика работы по основному месту работы работника.

5.11. Работодатель обязан организовать учёт рабочего времени каждого Работника.

5.12. Отсутствие Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом, то есть однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, за которое работник может быть уволен по инициативе Работодателя в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

5.13. Запрещается в рабочее время: отвлекать Работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с учебной или производственной необходимостью.

5.14. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников – 36-часовая рабочая неделя;
- для административно-управленческого, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – 40-часовая рабочая неделя;
- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации);
- графики работы проректоров утверждает ректор, деканов - курирующий проректор;
- графики работы заведующих кафедрами – деканы факультетов;
- графики работы сотрудников:
 - а) кафедр – заведующие кафедрами,
 - б) клиники кардиохирургии – главный врач,
 - в) НПЛЦ «Семейный врач» – главный врач,
 - в) структурных подразделений – руководители подразделений.

Графики работы сдаются в финансово-экономический отдел, работники которого осуществляют контроль их выполнения совместно с представителем профсоюзного комитета работников.

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

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.

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

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.

5.15. 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.

5.16. 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.

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

Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

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 подготавливают необходимые учебные пособия и аппаратуру, проводят проветривание помещений.

5.17. 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.

5.17.1. Работа по графику с суммированным учетом рабочего времени.

5.17.1.1. Для отдельных категорий работников (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка) продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком работы, утверждаемым руководителем структурного подразделения (главным врачом).

5.17.1.2. Дата и время выхода каждого работника на работу, продолжительность работы, время окончания работы, время перерыва для отдыха и питания, выходные дни устанавливаются графиком работы.

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

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

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

5.17.1.6. Все работники обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком работы.

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

5.17.1.8. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один календарный год.

5.17.1.9. 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.

5.17.2. 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.

5.17.2.3. 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.

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

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

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

5.17.5.1. 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.

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

5.18. 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).

5.19. 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 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».

6. Время отдыха

6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Научно-педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 56 календарных дней.

6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ежегодный дополнительный отпуск, отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В стаж работы, который дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ч. 3 ст. 121 ТК РФ включается только фактически отработанное в таких условиях время.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением к коллективному договору. Ежегодный дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (приложение № 7).

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, Работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и (или) отпуск без сохранения заработной платы в случаях и в порядке предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

6.3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

6.4. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также дополнительных ежегодных отпусков за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Академии. По соглашению с Работодателем оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может

предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Академии, при условии, что рабочий период, дающий право на очередной оплачиваемый отпуск, уже наступил. Дополнительный ежегодный отпуск за вредные (или) опасные условия труда предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени на дату предоставления отпуска.

6.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.6. Если работник принят в Академию по основному месту работы и на условиях внутреннего совместительства, то ему предоставляются ежегодные отпуска по обеим должностям одновременно, в соответствии с ч. 1 ст. 286, ч. 2 ст. 287 ТК РФ. В случае, когда продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем продолжительность отпуска по внутреннему совместительству, работнику по его просьбе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по внутреннему совместительству на такое количество дней, которое составляет разницу этих отпусков. В случае, когда продолжительность отпуска по основному месту работы меньше (или больше), чем продолжительность отпуска по внутреннему совместительству, работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на необходимое количество дней.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждёнными Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета сотрудников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить Работника под роспись о времени начала ежегодного основного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При составлении графика отпусков ежегодный отпуск работника по внутреннему совместительству должен быть запланирован одновременно с отпуском по его основному месту работы.

6.8. Утвержденный график отпусков обязателен как для Работников, так и для Работодателя.

6.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Данный отпуск может предоставляться как по основному месту работы работника, так и по внутреннему совместительству.

6.11. Работник может быть отозван из отпуска с его согласия в связи с производственной необходимостью. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим

медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

6.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

7. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества обучения, исследовательской и лечебно-диагностической работы, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, активное участие в спортивной, культурной и общественной жизни Академии, Работникам могут представляться к поощрениям, в порядке, установленном Положением об оплате труда работников Академии.

7.2. Работник, подвергнутый дисциплинарному взысканию, не может быть поощрен за труд в течение года со дня применения взыскания, если оно не было снято досрочно.

7.3. 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) 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 и Приказом Минздрава России «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации».

7.4. Меры поощрения, предусмотренные настоящими Правилами, применяются ректором, оформляются приказом и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке.

7.5. 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.

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

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

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушения трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей без уважительной причины, влекут за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: – замечание; – выговор; – увольнение по соответствующим основаниям. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.4. Право налагать дисциплинарное взыскание на Работника от Академии имеет ректор на основании представления непосредственного руководителя Работника, согласованного с вышестоящим по подчиненности руководителем соответствующего подразделения.

8.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть

совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не препятствует применению взыскания. В этом случае Работодателем составляется в произвольной форме соответствующий акт об отказе от дачи объяснений (ст. 193 ТК РФ).

8.7. Дисциплинарное взыскание применяется в порядке и сроки, установленные действующим трудовым законодательством. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ ректора Академии о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе (отпуск, болезнь, командировка). Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в порядке, установленном законодательством.

8.10. 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).

8.11. 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.

8.12. 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.

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

Применению дисциплинарного взыскания к работникам должно предшествовать дисциплинарное (служебное) расследование нарушения норм профессионального поведения и (или) Устава Академии. Такое расследование может быть предпринято уполномоченной на то комиссией только по поступившей жалобе.

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

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

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

8.15. 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.

8.16. Ректор рассматривает 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 сообщает представителю работников о результатах рассмотрения и принятых мерах.

8.17. 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.

9. Ответственность сторон трудового договора

9.1. Стороны трудового договора (Работодатель и Работник) и их представители несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, возложенных на них Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и заключенными трудовыми договорами.

9.2. Сторона трудового договора (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне, обязана возместить этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями (договорами о полной материальной ответственности), прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность Работодателя перед Работником не может быть ниже, а Работника перед Работодателем – выше, чем это предусмотрено трудовым законодательством.

9.4. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной законодательством.

9.5. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

9.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях: – когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей; – недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; – умышленного причинения ущерба; – причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; – причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда; – причинения ущерба в результате

административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; – разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; – причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

9.7. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении Работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

9.8. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

10. Порядок работы с документами и оргтехникой

10.1. Работники Академии обязаны знать и соблюдать требования, предъявляемые к работе с документами в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

10.2. Работникам запрещается работать с конфиденциальной информацией в присутствии посторонних лиц и Работников, не допущенных к этой информации.

10.3. Работники обязаны хранить в сейфах или закрываемых шкафах все носители конфиденциальной информации (диски, документы и т.д.).

10.4. Работники не должны без необходимости оставлять включенными компьютеры, разглашать пароли для входа в систему.

10.5. Работникам запрещается самостоятельная установка программного обеспечения на принадлежащую Академии оргтехнику.

10.6. Работники обязаны после окончания рабочего дня убирать в сейфы либо в шкафы все рабочие документы, имеющие конфиденциальную информацию.

11. Порядок в помещениях Академии

11.1. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут проректор по административно-хозяйственной части, руководители структурных подразделений, а также материально ответственные лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

11.3. 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.

11.4. Ректор принимает меры по обеспечению охраны Академии, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

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

11.6. 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.

11.7. 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. Порядок получения и сдачи ключей оформляется приказом с указанием лиц, ответственных за сохранность помещений и находящегося в них оборудования.

11.8. 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

Иные должностные лица Академии определяют дни и часы приема самостоятельно и доводят до сведения заинтересованных лиц.

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
Врач-анестезиолог-реаниматолог	39
Врач-кардиолог	39
Врач-сердечно-сосудистый хирург	39
Медицинская сестра палатная	39
Медицинская сестра-анестезист	39
Фельдшер-лаборант	39
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	39
Санитарка	39
Уборщик служебных помещений	40

ПЛАН
мероприятий по охране труда на 2023-2026 г. г.

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
1	Проверка и приведение в соответствие с законодательством Российской Федерации трудовых договоров работников	ТК РФ	Отдел кадров Специалист по ОТ	Постоянно	Соблюдение трудового законодательства	
2	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализации мер, разработанных по результатам их проведения	ТК РФ ст. 212 Федеральный закон №426-ФЗ от 28.12.2013 Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.12.2021 г. № 926	Комиссия по проведению специальной оценки условий труда	В соответствии с графиком При введении новых рабочих мест	Улучшение условий и безопасности труда сотрудников, создание системы анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, подтверждение или отмена права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на работах с вредными	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
					условиями труда	
3	Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников	Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации	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	Контроль за выплатой денежной компенсации сотрудникам, работающим во вредных условиях труда	Трудовой кодекс РФ ст. 222 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н	Отдел обеспечения безопасности и Главный врач ККХ Главный врач СВ Начальник отдела кадров	Ежемесячно	Снижение негативного воздействия и предотвращения 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	Трудовой кодекс РФ ст.212 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 772н	Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Специалист по охране труда	По мере необходимости	Инструкции являются локальными документами организации, устанавливающими требования безопасности, знание и соблюдение которых	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
					обеспечивает безопасность труда в процессе выполнения работы.	
6	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными 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, дерматологическими средствами индивидуальной защиты	Трудовой кодекс РФ ст. 210, 212, 214, 219, 220, 221 Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Проректор по АХР 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 воздействие вредных и опасных производственных факторов, защита от загрязнений	
7	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих ме-	СНиП 23-05-95 (с изменениями). Естественное и искусственное освещение	Проректор по АХР Инженер-энергетик Начальники служб,	Постоянно	Оптимизация световой среды	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	стах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей на территории учреждения к нормам		отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиям и Коменданты корпусов			
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 12.1.019 ГОСТ 12.2.007.14	Проректор по АХР Инженер энергетик	Согласно графику	Снижение травмоопасности	
9	Проведения инструктажей по охране труда: 1) проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми принимаемыми на работу, а так	Трудовой кодекс РФ ст. 212, 214, 219, 225 Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464	1) специалист по охране труда 2,3,4,5) руководители работ (начальник структурного подразделения	1,2) при приеме на работу сотрудников 3) не реже 1 раза в шесть	Пропаганда охраны труда, среди персонала Снижение травмоопасности 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>же с командированными, учащимися и студентами, прибывшими 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>ия, заведующий кафедрой)</p>	<p>месяце в 4) по мере необходимости и 5) по мере необходимости 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</p>	<p>Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225</p> <p>Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464</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, специалистов по охране труда и представителя выборного профсоюзного органа</p>	<p>1 раз в 3 года, 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
	охране труда, председателя профкома)					
11	Организация обучения, проверка знаний по охране труда руководителей структурных подразделений	Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225 Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	По графику	Повышение уровня профессиональной подготовки в сфере охраны труда сотрудников	1 раз в год, по мере необходимости
12	Проверка знаний работников, которым предъявляются дополнительные повышенные требования охраны труда в объеме должностных, производственных инструкций охраны труда	Трудовой кодекс РФ ст. 212,214,219,225 Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464	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 ПУЭ Инженер-энергетик	При поступлении на работу По графику	Снижение класса травоопасности	Ежегодно
14	Организация кабинета, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых наглядных	Постановление Минтруда РФ от 17.12.2021 г. № 894	Специалист по охране труда	Постоянно	Создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	пособий и т. п				состоянии условий и охраны труда в организации, пропаганда вопросов труда	
15	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Правила технической эксплуатации тепловых энергоустановок (приказ министерства энергетики РФ от 24.03.03 №115)	Проректор АХР Инженер-энергетик Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиям и Коменданты корпусов	По графику	Снижение класса травмоопасности	
16	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок		Проректор по АХР	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	СНиП 2.09.04-87	Проректор по АХР Инженер-энергетик Начальники служб,	Постоянно 2 раза в год (апрель)	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
	Уборка территории, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей, ремонт и восстановление ограждения зон санитарной охраны		отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами Заведующие общежитиям и Коменданты корпусов	октябрь)		
18	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	Правила устройства электроустановок (ПУЭ)	Проректор по АХР Инженер-энергетик	По мере необходимости	Снижение класса травмоопасности	
19	Внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма		Инженер по транспорту	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 АХР	По графику	Обеспечения безопасности работников	ежегодно
21	Расследование и учет несчастных случаев на производстве	Трудовой кодекс РФ ст.228-231 Приказ Минтруда РФ от 20.04.2022 г № 223н	Комиссия	По мере необходимости		Комиссия создается по каждому случаю отдельно

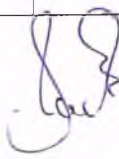
№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
						о
22	Проведение анализа производственного травматизма и разработка мероприятий по их предупреждению		Специалист по охране труда	Ежегодно	Снижение травмоопасности	
23	Расследование и учет профзаболеваний	Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 г. № 1206	Комиссия	По мере необходимости		Комиссия создается по каждому случаю отдельно
24	Назначение ответственных лиц: - по охране труда, пожарной безопасности - за электрохозяйство - по надзору за сосудами, работающими под давлением - за исправное и безопасное состояние газового хозяйства	Правила промышленной безопасности при использовании оборудования, работающего под избыточным давлением (Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 15.12.2020 г. № 536) Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации электроустановок Правила устройства электроустановок	Ректор	Ежегодно	С целью прохождения профессиональной подготовки и оперативного руководства	После соответствующего обучения и проверки знаний
25	Обеспечение всех участков и рабочих	Трудовой кодекс РФ ст. 223	Проректор по АХР Отдел	2 квартал	Снижение последствий при	Пополнение медикам

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	помещений материалами медицинского назначения, необходимыми для оказания медицинской помощи при производственном отравлении или травме		материально-технического снабжения Контроль: специалист по охране труда		травмировании персонала и воздействия негативного фактора на организм человека при микротравмах и травмах на производстве	ентов производится по мере их расходования
26	Осуществлять контроль за сохранностью и укомплектованностью противопожарным инвентарем всех отделений и служб, совершенствование системы противопожарной службы, обучение персонала методом борьбы с пожарами	Правила противопожарного режима в РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 г. № 1479)	Заведующие общежитиям и Коменданты корпусов Ведущий специалист по пожарной безопасности	Постоянно	Предотвращение возникновения пожаров	
27	Обеспечить нормальные параметры микроклимата в зимний период в соответствии с требованиями СанПиН 1.2.3685-21 в служебных помещениях, учебных аудиториях, лекционных	СанПиН 1.2.3685-21	Проректор по АХР		Поддержание работоспособности учебного и рабочего процесса	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	залах					
28	Содержать дороги, проходы, лестничные спуски постоянно очищенными от грязи, снега, льда		Проректор по АХР Заведующие общежитиям и Коменданты корпусов	Постоянно	Снижение травматичности	
29	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, разработанных по результатам специальной оценки условий труда	Ст. 212, 219 ТК	Проректор по АХР Начальники служб, отделов, структурных подразделений, заведующие кафедрами	По графику	Снижение негативного влияния неблагоприятного воздействия вредных факторов во время рабочего процесса	
30	Возмещение производственных расходов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение	Постановление Правительства РФ от 30.12.2020 г. № 2375	Специалист по охране труда	Ежегодно до 1 августа	Сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения. наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)	Ожидаемый результат	Примечание, отметка о выполнении
	работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами					

Специалист по охране труда



Ю.В. Милованова

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 анатомии и оперативной хирургии	Заведующий кафедрой	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.532) Карта специальной оценки условий труда № 2867622 Протокол измерений и оценки химического фактора от 09.12.2022 № 1740/22-Х
2	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Профессор	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.532) Карты специальной оценки условий труда № 2967622, 3067622 Протокол измерений и оценки химического фактора от 09.12.2022 № 1740/22-Х
3	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Доцент	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.532) Карты специальной оценки условий труда № 3167622, 3267622 Протокол измерений и оценки химического фактора от 09.12.2022 № 1740/22-Х
4	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший преподаватель	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.532) Карта специальной оценки условий труда № 3367622 Протокол измерений и оценки химического фактора от 09.12.2022 № 1740/22-Х
5	Кафедра химии-теоретическая	Старший лаборант	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.204) Карта специальной оценки условий труда № 1267622 Протокол измерений и оценки химического фактора от 09.12.2022 № 1740/22-Х
6	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший лаборант	Химический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "1.Химический фактор" п.204) Карта специальной оценки условий труда № 38-2 ААКС Протокол измерений и оценки химического фактора от 25.07.2019 № 38-2 ААКС-Х
7	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением-врач -сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 167722
8	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Ведущий врач-сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 367722
9	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 467722А, 567722А
10	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Ведущий врач-кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 267722
11	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 667722А, 767722А
12	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-детский кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 867722
13	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-трансфузиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 967722
14	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-эпидемиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1067722
15	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-педиатр	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1167722
16	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-невролог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1267722
17	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-клинический фармаколог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 1367722
18	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Врач-патологоанатом	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1467722
19	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Старшая медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1567722
20	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1667722
21	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Операционная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1767722А, 2667722А
22	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 1867722А, 2767722А, 2867722А
23	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра перевязочной	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1967722
24	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра приемного покоя	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2067722
25	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра процедурной	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2167722
26	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра стерилизационной	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2367722
27	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра диетическая	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 2467722
28	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Рентгенолаборант	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2567722
29	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 2967722А, 3067722А
30	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3267722
31	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение, кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3367722
32	Клиника кардиохирургии, кардиохирургическое отделение, кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач ультразвуковой диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3467722
33	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3567722
34	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 3667722А, 3767722
35	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Старшая медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3867722
36	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра-анестезист	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
	анимации			Карты специальной оценки условий труда № 3967722А, 4067722
37	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра палатная	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 4167722, 4267722
38	Клиника кардиохирургии, отделение анестезиологии-реанимации	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 4367722, 4467722
39	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Заведующий отделением-врач ультразвуковой диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 4567722
40	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 4667722, 4867722
41	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Врач функциональной диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 4767722, 4967722А
42	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Врач ультразвуковой диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 5067722, 5167722
43	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 5267722
44	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Старшая медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 5367722
45	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 5467722А, 5667722А
46	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Рентгенолаборант	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 5567722
47	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 5767722А, 5867722А
48	Клиника кардиохирургии, диагностическое отделение	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 5967722
49	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач-сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6067722
50	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач-кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6167722
51	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6267722
52	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Медицинская сестра процедурной	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6367722
53	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Операционная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6467722
54	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6567722
55	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач-кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6667722
56	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач-функциональной диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 6767722
57	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач-ультразвуковой диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6867722
58	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач-сердечно-сосудистый хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 6967722
59	Клиника кардиохирургии, административно-управленческий персонал	Главная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 7567722
60	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-кардиолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 567822
61	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-невролог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 667822
62	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач общей практики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 767822
63	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-терапевт	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 867822
64	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-терапевт участковый	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карты специальной оценки условий труда № 1167822, 1267822
65	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-эндокринолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 967822
66	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Врач-гастроэнтеролог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 1067822
67	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Медицинская сестра по массажу	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1367822
68	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1467822
69	НПЛЦ "Семейный врач", терапевтическое отделение	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1567822
70	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-акушер-гинеколог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1667822
71	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-оториноларинголог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1767822
72	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-хирург	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1867822
73	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-офтальмолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 1967822
74	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-дерматовенеролог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2067822
75	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-онколог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2167822
76	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-травмотолог-ортопед	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 2267822
77	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-уролог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2367822
78	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Врач-стоматолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2467822
79	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Зубной врач	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2567822
80	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Медицинская сестра (стоматологического кабинета)	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2667822
81	НПЛЦ "Семейный врач", хирургическое отделение	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2767822
82	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2867822
83	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 2967822
84	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3067822
85	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Врач-ультразвуковой диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3167822
86	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Врач-функциональной диагностики	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор")

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Наименование вредного фактора	Основание
				Карта специальной оценки условий труда № 3267822
87	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Рентгенолаборант	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3367822
88	НПЛЦ "Семейный врач", диагностическое отделение	Санитарка	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 3467822
89	НПЛЦ "Семейный врач", административно-управленческий персонал	Главная медицинская сестра	Биологический фактор	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1, раздел "2.Биологический фактор") Карта специальной оценки условий труда № 467822

Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается (п.4, приложение 2, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов").

Специалист по охране труда

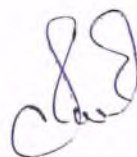


Ю.В. Милованова

**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 гистологии и биологии	Лаборант (Виварий)	3.3	36
2	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Заведующий кафедрой	3.3	36
3	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Доцент	3.3	36
4	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Ассистент	3.3	36
5	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	36

Специалист по охране труда



Ю.В. Милованова

**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 гистологии и биологии	Лаборант (Виварий)	3.3	7
3	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Заведующий кафедрой	3.3	7
4	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Доцент	3.3	7
5	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Ассистент	3.3	7
6	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	7
7	Кафедра микробиологии, вирусологии	Заведующий кафедрой	3.2	7
8	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший научный сотрудник	3.2	7
9	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	3.2	7
10	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-кардиолог	3.2	7
11	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-невролог	3.2	7
12	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач общей практики	3.2	7
13	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-терапевт	3.2	7
14	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-терапевт участковый	3.2	7
15	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-эндокринолог	3.2	7
16	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Врач-гастроэнтеролог	3.2	7
17	НПЛЦ "Семейный врач" терапевтическое отделение	Медицинская сестра	3.2	7
18	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-акушер-гинеколог	3.2	7
19	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-оториноларинголог	3.2	7
20	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-хирург	3.2	7
21	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-офтальмолог	3.2	7

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, кал. дни
22	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-онколог	3.2	7
23	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-травматолог-ортопед	3.2	7
24	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-уролог	3.2	7
25	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-стоматолог	3.2	7
26	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Зубной врач	3.2	7
27	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Медицинская сестра (стоматологического кабинета)	3.2	7
28	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-дерматовенеролог	3.2	7
29	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики	3.2	7
30	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	3.2	7
31	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	7
32	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	7
33	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	7
34	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Ведущий врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	7
35	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	7
36	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-патологоанатом	3.2	7
37	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	3.2	7
38	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра перевязочной	3.2	7
39	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Операционная медицинская сестра	3.2	7
40	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра процедурной	3.2	7
41	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	7
42	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	3.2	7

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, кал. дни
43	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.2	7
44	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра - анестезист	3.2	7
45	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	3.2	7
46	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	7
47	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	7
48	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	7
49	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.2	7
50	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	7
51	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Операционная медицинская сестра	3.2	7
52	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Медицинская сестра процедурной	3.2	7

Специалист по охране труда



Ю.В. Милованова

**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	Старший лаборант	3.1	4
5	Кафедра химии	Лаборант	3.1	4
6	Кафедра гистологии и биологии	Профессор	3.1	4
7	Кафедра гистологии и биологии	Доцент	3.1	4
8	Кафедра гистологии и биологии	Старший преподаватель	3.1	5
9	Кафедра гистологии и биологии	Лаборант (Виварий)	3.3	12
10	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Заведующий кафедрой	3.3	10
11	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Доцент	3.3	10,5
12	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Ассистент	3.3	10.5
13	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	Лаборант	3.3	12
14	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Заведующий кафедрой	3.1	4
15	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Профессор	3.1	4
16	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Доцент	3.1	4
17	Кафедра анатомии и оперативной хирургии	Старший преподаватель	3.1	4
18	Кафедра физиологии и патофизиологии	Профессор	3.1	4
19	Кафедра микробиологии, вирусологии	Заведующий кафедрой	3.2	7
20	Кафедра микробиологии, вирусологии	Доцент	3.1	4
21	Кафедра микробиологии, вирусологии	Старший преподаватель	3.1	4
22	Кафедра микробиологии, вирусологии	Ассистент	3.1	4
23	Кафедра микробиологии, вирусологии	Старший лаборант	3.1	5
24	Кафедра микробиологии, вирусологии	Лаборант	3.1	5
25	Кафедра оториноларингологии и офтальмологии	Заведующий кафедрой	3.1	4
26	Кафедра оториноларингологии и офтальмологии	Доцент	3.1	4
27	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии (при проведении занятий в помещениях противотуберкулезного диспансера)	Профессор	3.1	25

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
28	Кафедра госпитальной терапии с курсом фармакологии (при проведении занятий в помещениях противотуберкулезного диспансера)	Ассистент	3.1	25
29	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Заведующий кафедрой	3.1	4
30	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Доцент	3.1	4
31	Кафедра хирургических болезней факультета последипломного образования	Ассистент	3.1	4
32	Кафедра акушерства и гинекологии факультета последипломного образования	Заведующий кафедрой	3.1	4
33	Кафедра акушерства и гинекологии факультета последипломного образования	Ассистент	3.1	4
34	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Ведущий научный сотрудник	3.1	4
35	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Старший научный сотрудник	3.2	7,5
36	Центральная научно-исследовательская лаборатория	Лаборант	3.2	7,5
37	НПЛЦ «Семейный врач»	Главная медицинская сестра	3.1	4,5
38	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-кардиолог	3.2	5,5
39	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-невролог	3.2	5,5
40	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач общей практики	3.2	5,5
41	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-терапевт	3.2	5,5
42	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-терапевт участковый	3,2	5,5
43	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-эндокринолог	3.2	5,5
44	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Врач-гастроэнтеролог	3.2	5,5
45	НПЛЦ «Семейный врач» терапевтическое отделение	Медицинская сестра	3,2	5,5
46	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-акушер-гинеколог	3,2	7,5
47	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-оториноларинголог	3.2	7,5
48	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-хирург	3.2	7,5
49	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-офтальмолог	3.2	7,5

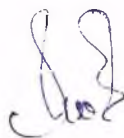
№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
50	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-онколог	3.2	7,5
51	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-травматолог-ортопед	3.2	7,5
52	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-уролог	3.2	7,5
53	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Врач-стоматолог	3.2	7,5
54	НПЛЦ «Семейный врач» хирургическое отделение	Зубной врач	3.2	7,5
55	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Врач-дерматовенеролог	3.2	7,5
56	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Медицинская сестра (стоматологического кабинета)	3,2	5,5
57	НПЛЦ "Семейный врач" хирургическое отделение	Санитарка	3.1	4
58	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики	3.2	5,5
59	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	3.2	5,5
60	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач ультразвуковой диагностики	3.1	5
61	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Врач функциональной диагностики	3.1	5
62	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	5,5
63	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	5,5
64	НПЛЦ «Семейный врач» диагностическое отделение	Санитарка	3.1	4
65	Клиника кардиохирургии	Главная медицинская сестра	3.1	4,5
66	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	8,5
67	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	8,5
68	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Ведущий врач кардиолог	3.1	4,5
69	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач кардиолог	3.1	4,5
70	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-трансфузиолог	3.1	4,5
71	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-эпидемиолог	3.1	4,5

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
72	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-педиатр	3,1	4,5
73	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-детский кардиолог	3.1	4,5
74	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-невролог	3.1	4,5
75	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-клинический фармаколог	3.1	4,5
76	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Врач-патологоанатом	3.2	8,5
77	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая медицинская сестра	3.1	4,5
78	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	3.1	4,5
79	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Старшая операционная медицинская сестра	3.2	8,5
80	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	3.1	4,5
81	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра палатная	3.1	5
82	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра перевязочной	3.2	5
83	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение (при обеспечении искусственного кровообращения)	Операционная медицинская сестра	3.2	8.5
84	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра приемного покоя	3.1	4,5
85	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра процедурной	3.2	5
86	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра диетическая	3.1	4,5
87	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	8,5
88	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.1	4
89	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Санитарка	3.1	4
90	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	3.2	8,5
91	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.2	8,5
92	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра - анестезист	3.2	8,5
93	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Медицинская сестра палатная	3.1	4,5
94	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Старшая медицинская сестра	3.1	4,5

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
95	Клиника кардиохирургии отделение анестезиологии-реанимации	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.1	4
96	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Заведующий отделением-врач ультразвуковой диагностики	3.1	4,5
97	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач-рентгенолог	3.2	8,5
98	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач функциональной диагностики	3.1	4,5
99	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач ультразвуковой диагностики	3.1	4,5
100	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.2	8,5
101	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Старшая медицинская сестра	3.1	4,5
102	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Медицинская сестра	3.1	4,5
103	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Рентгенолаборант	3.2	8,5
104	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Фельдшер-лаборант	3.2	8,5
105	Клиника кардиохирургии диагностическое отделение	Санитарка	3.1	4
106	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.2	8,5
107	Клиника кардиохирургии кабинет рентгенохирургических методов диагностики и лечения	Врач ультразвуковой диагностики	3.1	4,5
108	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	8,5
109	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач-кардиолог	3.1	4,5
110	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Медицинская сестра процедурной	3.2	5
111	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Операционная медицинская сестра	3.2	8,5
112	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.2	8,5
113	Клиника кардиохирургии, отделение дневного стационара	Санитарка	3.1	4
114	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач функциональной диагностики	3.1	4,5

№ п/п	Структурное подразделение	Должность	Общий класс условий труда	Предложенная повышенная оплата труда, %
115	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	3.1	4,5
116	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач-сердечно-сосудистый хирург	3.1	4,5
117	Клиника кардиохирургии, отделение платных услуг	Врач ультразвуковой диагностики	3.1	4,5
118	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Ведущий врач-сердечно-сосудистый хирург	3.2	8,5
119	Клиника кардиохирургии кардиохирургическое отделение	Медицинская сестра стерилизационной	3.1	4,5

Специалист по охране труда



Ю.В. Милованова

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 104 (сво чертве) листов

Должность Ремонт 977624 ВО
Жеоррескастара Шиндурата, Весели

Подпись

А. В. Захаров

2004 года М.П.

