

Утвержден

Общим собранием работников

ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России

16 декабря 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

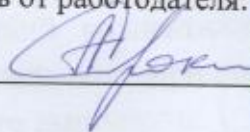
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ЧАСТЬ №94
ФЕДЕРАЛЬНОГО МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА»

Срок действия с 16 декабря 2021 года

по 16 декабря 2024 года

Представитель от работодателя:

Начальник



А.Т.Сорокин



Представитель от работников:

председатель профсоюза работников



В.А.Каплан

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Центральная медико-санитарная часть № 94 Федерального медико-биологического агентства России» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Центральная медико-санитарная часть № 94 Федерального медико-биологического агентства России» (далее – Учреждение), в лице начальника Сорокина Алексея Геннадьевича, действующего на основании Устава Учреждения и работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Учреждения, на основании решения конференции работников Учреждения от 11.05.2021 года №1 (далее - Работники) в лице ее председателя Каплан Валентины Анатольевны.

Предметом коллективного договора являются:

- закрепление взаимных обязательств Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;

- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе предприятия.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и совместного решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Работодатель признает профком единственным представителем работников, правомочным представлять и защищать их права и интересы в области труда, оплаты труда, охраны труда и иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора. Стороны обязуются строго выполнять соглашения коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами. Срок действия коллективного договора – три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период действия коллективного договора профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Обязательства договора не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Стороны руководствуются Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 29.12.2020г., протокол № 13 («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год).

Профком обязуется содействовать эффективной деятельности ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменно предложение о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор сохраняет свою силу в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования или расторжения трудового договора с руководителем.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области.

Раздел 2. Прием на работу и порядок расторжения трудового договора

Прием на работу осуществляется в соответствии с квалификацией или должностью, по определенной специальности и профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и социального развития РФ. С сотрудниками заключается письменный трудовой договор, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации. Порядок приема на работу регламентируется разделом III ТК РФ.

Увольнение и расторжение трудового договора производится согласно разделу III Трудового кодекса Российской Федерации.

Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль над правильностью заключения и расторжения трудового договора работника с работодателем и в случаях необходимости отстаивать право работников на труд. В России каждый гражданин имеет право на труд.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работ по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет (в соответствии со ст. 59 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (ст.70, 71 ТК РФ), а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения

вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель не должен допускать работников к работе без прохождения ими в установленном порядке обязательных предварительных медицинских осмотров.

Первичное обследование претендент на должность оплачивает самостоятельно, однако затем следует возмещение медосмотра при приеме на работу работодателем (в течение 3-х месяцев со дня предъявления работником квитанции в отдел кадров ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России).

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

Перевод на другую работу или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника (гл. 12 ст.ст.73,74 и ст.224 ТК РФ) или временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ).

Вопросы прекращения трудового договора решаются в соответствии с гл. 13 ст.ст.77-84 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В последний день работы работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производит с ним окончательный расчет.

Раздел 3. Права и обязанности сторон.

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, представлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя либо непосредственного руководителя;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если руководитель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России;

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

- принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, условия соглашений и трудового договора;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать условия для профессиональной переподготовки, переобучения и повышения квалификации работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обеспечивать безопасность труда и создание условий, отвечающих требованиям охраны труда;

- отстранять сотрудника от работы с сохранением места работы (должности) в случае: отказа работника от перевода, в то время, как он нуждается в переводе согласно медицинскому заключению. В период отстранения заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за время отстранения от работы как простой (ст. 76 ТК РФ). В случае, если, в соответствии с медицинским заключением, работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ);

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста путем создания системы подготовки кадров, повышения и подтверждения квалификации.

Профсоюз обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины и обеспечение сохранности имущества организации.

Раздел 4. Оплата труда.

Оплата труда производится на основании Положения «Об оплате труда работников ФГБУЗ ЦМСЧ № 94ФМБА России.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Расчетные листки работник или лицо, ответственное за ведение табеля учета рабочего времени (при наличии соответствующих полномочий), может получить на следующий день после выплаты заработной платы в расчетном отделе. При определении даты получения расчетных листков необходимо учитывать выходные и праздничные дни.

По письменному заявлению работника расчетный листок может направляться в электронном виде.

Заработная плата выплачивается работнику по его заявлению в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Перечисление производится за счет средств работодателя.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, два раза в месяц, 15-го и последнего числа каждого месяца, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (Ст. 136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (Ст. 236 ТК РФ).

Оплата труда работникам ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России, участвующим в оказании платных медицинских услуг населению и по родовым сертификатам, производится в соответствии с Положением о распределении денежных средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, являющимся самостоятельным локальным нормативным актом.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда не может быть снижена и (или) ухудшена по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда (СОУТ).

Повышение оплаты труда по результатам СОУТ производится в следующих размерах (в % от должностного оклада (ставки):

- по подклассу 3.1 - 8%;
- по подклассу 3.2. - 12%;
- по подклассу 3.3. - 15%;
- по подклассу 3.4. - 20%;
- по классу 4 - 25%.

Работодатель несет ответственность за правильность начисления работникам заработной платы. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель принимает меры к устранению ошибки и выплате работнику причитающейся суммы заработной платы или проведению удержания из заработной платы.

Раздел 5. Гарантии и компенсации.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и

средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель осуществляет:

- своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;
- выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому

работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

Установить единовременное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением в размере 10 МРОТ;

- получение работником инвалидности в размере 5 МРОТ;

- получение работником профессионального заболевания, в размере 5 МРОТ;

Соответствующие выплаты производятся при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда сотрудников.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Работникам ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России установлена нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, сокращенная у медицинских работников - 39 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинскими рекомендациями на основании заявления работника.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормы рабочего времени за учетный период (статья 99

ТК РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа сверх нормы рабочего времени работника с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском (7 календарных дней), не считается сверхурочной.

Не считается сверхурочной работа выполненная работником сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены), работающим неполный рабочий день. Сверхурочная работа производится по распоряжению начальника ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России.

Устанавливается суммарный помесичный учет количества рабочих часов для работников, работающих в режиме гибкого времени (ст. 102 ТК РФ).

Для врачей, среднего, младшего и прочего медицинского персонала отделений водителей выездной бригады продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком сменности и правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа за пределами нормы рабочего времени может производиться как по инициативе работника (**совместительство**), так и по инициативе работодателя (**сверхурочная работа**).

По заявлению работника работодатель имеет право заключить с работником другой трудовой договор в ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России по иной профессии (должности) в порядке **внутреннего совместительства**.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях **внешнего совместительства**.

Продолжительность рабочего дня, смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (за исключением работников с суммированным учетом рабочего времени). Если праздничному дню предшествует выходной, то сокращение продолжительности работы не производится.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ). В то же время, согласно ст. 104 ТК РФ, при суммированном учете рабочего времени допускается отклонение от установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени. Однако в целом за учетный период (месяц,

квартал, и другие периоды, но не более года) продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра), сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни организовывается в соответствии с требованиями, предусмотренными ст. ст. 96, 97, 99 ТК РФ.

Ночное время с 22 часов до 6 часов утра. Оплата труда в ночное время производится на основании ст. 154 ТК РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением по оплате труда работников ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России.

Время отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. Ежедневный (междусменный) отдых;
3. Выходные дни (еженедельный непрерывный) отдых;
4. Праздничные нерабочие дни;
5. Отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного и не менее получаса, который в рабочее время не включается. Для подразделений с круглосуточным режимом работы перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время, продолжительностью 30 минут в специально отведенном для этих целей месте.

Время предоставления обеденного перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением настоящего коллективного договора (Приложение № 1).

Всем работникам предоставляются выходные дни. В учреждении установлена как пятидневная рабочая неделя (работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье), так и работа по графику сменности (работникам

предоставляется время отдыха в соответствии с графиком сменности). Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Отпуска.

Согласно Конституции РФ ст. 37 и гл. 19 ТК РФ работникам ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России предоставляются ежегодные отпуска, с сохранением основного места работы (должности) и среднего заработка (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Рабочий год исчисляется двенадцатью месяцами со дня поступления работника на работу.

Для каждого работника рабочий год индивидуален и исчисляется персонально со дня принятия по трудовому договору на работу.

Отпуск предоставляется согласно графика отпусков. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, согласовывается Работодателем с руководителями подразделений, доводится до сведения каждого работника под роспись. График отпусков является локальным актом, обязательным к исполнению Сторонами. Изменения в график отпусков вносятся в соответствии с действующим законодательством.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно списку должностей который является приложением №1 Правил внутреннего трудового распорядка ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России.

Работникам участковой службы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно списку должностей который является приложением настоящего коллективного договора (Приложение № 2).

Председателю профсоюза работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3, или 4 степени либо опасным условиям труда следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.1 – 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.2 – 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – 9 календарных дней.

Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы (до 14 календарных дней в году) предоставляется работающим пенсионерам (по возрасту), одиноким матерям, воспитывающим детей до достижения ими 14 лет, работающим инвалидам, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

Дополнительный неоплачиваемый отпуск (до 5 календарных дней в году) предоставляется работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников (ст. 128 ТК РФ).

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Раздел 7. Охрана труда.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обязан обеспечить:

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5. Приобретение и своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения» и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

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

9. Проведение специальной оценки условий труда с последующей организацией работы по охране труда.

10. Предоставление льготным категориям работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующих льгот и компенсаций:

- повышенный размер оплаты труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- льготное пенсионное обеспечение.

11. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренных основами законодательства об охране здоровья граждан;

12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя.

13. Организацию прохождения за счет средств работодателя предварительного (при поступлении на работу), периодического медицинского осмотра работниками, а также психиатрического освидетельствования.

14. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

15. Обеспечить условия и охрану труда женщинам, а именно:

- женщина, имеющая детей в возрасте от 3-х до 14-ти лет (детей инвалидов до 16 лет) не может привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без ее согласия;

- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;

- женщинам разрешается поднимать и переносить тяжести вручную: постоянно в течение рабочей смены – массой не более 7 кг, (до 2-х раз в час) при чередовании с другой работой – массой не более 10 кг;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда.

Работник обязан:

1. Соблюдать требования охраны труда;

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5. Соблюдать правила и инструкции по охране труда, установленные требования с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 8. Условия и гарантии профсоюзного комитета.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза работников здравоохранения РФ, работодатель ежемесячно перечисляет на расчетный счет Сергиево-Посадской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

Работодатель предоставляет профкому возможность проведения собраний, конференций в рабочее время, выделяет для этой цели помещение, предоставляет право пользования средствами связи и оргтехникой.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Условием освобождения от работы в вышеупомянутых мероприятиях является представление постановления (копии) Президиума Московского областного комитета профсоюза работников здравоохранения РФ или письма-вызова. За работником на время работы созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в выборных коллегиальных органах профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учёбы сохраняется средний заработок за счет платных услуг.

Профком имеет право на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки работников.

Председатель профкома имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. В случае возникновения трудовых споров администрация и профсоюзный комитет ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

Представители профсоюзного комитета в организации (учреждении) имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также другие права, предусмотренные ст. 370 ТК РФ.

Работодатель с учетом мнения профкома принимает и утверждает следующие решения:

- введение режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
 - привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ;
 - определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - утверждение перечня профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - введение системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка о составных частях заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
 - установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
 - оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - введение и применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - принятие мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - утверждение перечня необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
 - утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
 - утверждение перечня профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).
- Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов несут должностные лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

Раздел 9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве (по категориям работников).
3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ). Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон. Заключительные положения.

1. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в учреждении (далее Комиссия), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

Информация о выполнении настоящего Коллективного договора доводится до работников один раз в год при проведении собрания (конференции) работников Учреждения с размещением годовой информации о выполнении коллективного договора на сайте Учреждения.

2. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора.

Коллективный договор составляется в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон. Один экземпляр коллективного договора хранится у представителя Работодателя (начальника Учреждения), другой у представителя работников (в профкоме).

Утверждаю:

Начальник ФГБУЗ ЦМСЧ
№ 94 ФМБА России

А.Г. Сорокин

2021 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, обеспечению охраны здоровья, прикрепленного контингента и высокого уровня оказания ему медицинской помощи, повышению производительности труда.
- 1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане России имеют право на труд, то есть на получение работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовки, образованием.
- 1.3. Обязанность каждого члена коллектива медицинского учреждения – добросовестный труд и соблюдение трудовой и производственной дисциплины.
- 1.4. Трудовая дисциплина – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и обеспечение высокого качества работы, производственное использование рабочего времени.
- 1.5. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России.
- 2.2. Перед заключением трудового договора кандидат на работу представляет:
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - при оформлении на работу в порядке внешнего совместительства – справку с основного места работы;
 - документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - паспорт;
 - при приеме на работу врачей, средних медицинских работников, а также лиц, требующих специальных знаний:
 - Диплом, сертификат и (или) свидетельство об аккредитации или другие документы о полученном образовании (профессиональной переподготовке);

- Свидетельство о браке, если диплом или другие документы о полученном образовании выданы на другую фамилию;
- Документы об окончании интернатуры, клинической ординатуры, курсов специализации и повышении квалификации, о наличии квалификационной категории;
- Документы о присуждении ученой степени «Кандидата медицинских наук»
- Специалисты с высшим и средним медицинским образованием заполняют «Анкеты» и представляют «Автобиографию»;
- Водители автомашин - права и медицинскую справку.
- Заключение медицинского осмотра
- Специалисты с высшим и средним образованием предоставляют 2 фотографии для оформления личного дела и анкеты на допуск к работе с наркотическими и психотропными веществами.

2.3. В соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан, администрация ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России не имеет право производить прием на работу для медицинской деятельности лиц, не имеющих специализированной подготовки и звания в соответствующих высших и средних специальных заведениях.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором (эффективным контрактом) между «Работодателем» в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, а также приказом о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе указывается должность работника в соответствии с штатным расписанием учреждения, наименование отделения или соответствующего подразделения и условия оплаты труда.

2.5. Заведующим отделений и руководителям структурных подразделений учреждения запрещается допуск к работе лиц без оформления их в отделе кадров в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.6. При поступлении «Работника» на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу, заведующие отделениями и руководители структурных подразделений обязаны:

- Ознакомить работника с поручаемой работой – должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, графиком работы, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- специалист по охране труда и техники безопасности – проводит инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда;
- Заместитель начальника по клинико-экспертной работе проводит инструктаж для врачей по правильному оформлению историй болезни, листов временной нетрудоспособности.

2.7. Для работников, выбравшим ведение трудовой книжки в бумажной форме запись о приеме на работу производится после 5 рабочих дней и в порядке, установленном действующим законодательством.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством:

- работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию учреждения письменно за 2-е недели;
- в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, в случае болезни или инвалидности и т.п.) «Работодатель» обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит «Работник»
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а «Работодатель» обязан выдать ему «Сведения о его трудовой деятельности» или трудовую книжку, и произвести с ним полный расчет;
- По договоренности между «Работодателем» и «Работником» трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении;

- Расторжение трудового договора по инициативе «работодателя» производится в соответствии с законодательством РФ;
- Прекращение трудового договора оформляется приказом начальника ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России;
- Днем увольнения считается последний день работы.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России обязаны:

- 3.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, при прибытии на личном транспорте осуществлять парковку строго на отведенных местах, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
 - 3.2. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать технологическую дисциплину.
 - 3.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими приказами и инструкциями, работать в спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
 - 3.4. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и срочно сообщать о случившемся администрации.
 - 3.5. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и других структурных подразделениях, а также на территории медицинского учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии.
 - 3.6. Беречь материальные ценности, эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления.
 - 3.7. Вести себя достойно, соблюдать правила медицинской деонтологии и субординации.
 - 3.8. Предупредить непосредственного руководителя подразделения об уходе на больничный лист (после получения от врача информации о предполагаемых сроках лечения). Это позволит работодателю своевременно спланировать и организовать необходимые рабочие процессы: перераспределить обязанности, своевременно и правильно оформить отчетность и т.д.
 - 3.9. Работники учреждения обязаны использовать Интернет ресурсы только в служебных целях.
 - 3.10. Разглашение врачебной тайны или иной важной информации, ставшей известной работнику по причине исполнения им трудовых обязанностей, относится к грубому нарушению сотрудником его трудовых обязанностей (пп. «в» п.6 ст.81 ТК РФ).
 - 3.11. При выполнении работниками своих должностных обязанностей строго запрещается разглашение служебной и конфиденциальной информации, использование фото и видеосъемок, а также размещение данной информации в системе Интернет в личных целях.
 - 3.12. Систематически повышать свою деловую и производственную квалификацию.
- Непрерывное медицинское образование** обязательно для всех медицинских работников. Для его прохождения всем медицинским работникам необходимо зарегистрироваться на портале НМО - в обязательном порядке непрерывно повышать свою квалификацию.
- Непрерывное медицинское образование (НМО), устанавливает 250 часов обучения в течение 5 лет. За год специалист обязан набирать не меньше 50 часов (или баллов) образовательной активности. Медработник должен составлять портфолио самостоятельно в личном кабинете на портале непрерывного медицинского образования (НМО). Без портфолио ни один медицинский сотрудник не будет допущен к первичной или повторной аккредитации.

Первичную специализированную аккредитацию, проходят лица, получившие высшее медицинское образование и прошедшие программу ординатуры.

Периодическая аккредитация проводится в отношении лиц, завершивших освоение профессиональных образовательных программ медицинского образования и фармацевтического образования, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификации.

Медицинские работники учреждения обязаны:

- 1) заполнять индивидуальный план непрерывного профессионального обучения и выбирать программу обучения на текущий год;
- 2) участвовать в дополнительных образовательных мероприятиях;
- 3) вести сбор документов, подтверждающих получение кредитов и ЗЕТ (сертификаты) и удостоверения о повышении квалификации, дипломы о профессиональной переподготовке;
- 4) ежегодно представляет отчет о набранных кредитах в отдел кадров учреждения.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности квалификации или должности определяется профессиональными обязанностями медицинских работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками должностей служащих.

Работники ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России имеют право:

3.9. На оплату труда не реже, чем 2 раза в месяц – 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале – 15 и 28 числа). Если срок оплаты труда приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то он переносится на предшествующий рабочий день.

3.10. На ежедневный перерыв для отдыха и питания не менее получаса, но не больше двух часов

Быть ознакомленным с его должностными обязанностями и с установленными для него трудовыми функциями.

3.11. Иметь льготы, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами работодателя.

3.12. На повышение своей профессиональной квалификации и на создание для него условий для совмещения работы с обучением.

Для медицинских работников право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста РФ. Для продолжения трудовой деятельности медицинским работникам необходимо набирать баллы НМО. За обучение может платить работодатель, ФОМС и сам работник учреждения.

3.13. На своевременное рассмотрение работодателем его предложений и замечаний с получением ответа о принятых мерах.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

4.1. Правильно организовать труд работников медицинского учреждения, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены).

4.2. Создавать условия для обеспечения охраны, здоровья, обслуживаемого населения и высокого уровня оказания ему медицинской помощи, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест.

4.3. Своевременно доводить до подразделений плановые занятия, обеспечивать выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

- 4.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и экономическую работу, направленную на ее укрепление. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины.
- 4.5. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правил охраны труда.
- 4.6. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. В случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами.
- 4.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.
- 4.8. Обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- 4.9. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания и конференции. Своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.
- 4.10. Работодатель исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно и по согласованию с профсоюзным комитетом медицинского учреждения, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде в отдел кадров.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Работодатель имеет право:

- 4.11. Требовать от работника своевременного и качественного выполнения порученной ему работы в полном объеме, соблюдения дисциплины труда, техники безопасности и локальных нормативных актов, принятых в учреждении.
- 4.12. Контролировать знание и соблюдение работниками дисциплины труда, техники безопасности и локальных нормативных актов, принятых в учреждении.
- 4.13. Принимать меры административного взыскания к нарушителям трудовой дисциплины.
- 4.14. Требовать от работников бережного отношения к материальным ценностям, эффективного использования оборудования и приспособлений.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. Работникам ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России установлена нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени.

Административно-хозяйственный персонал, которым устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 ч., 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, в соответствии с Перечнями должностей установлена продолжительность рабочего времени – 36, 33, 30 или 24 ч в неделю.

5.2. В стационарных отделениях, в гараже, где по условиям работы, перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени:

№	Должность
1	Медицинская сестра приемного отделения
2	Медицинская сестра палатная (постовая)
3	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
4	Врач-анестезиолог-реаниматолог
5	Медицинская сестра- анестезист
6	Врач-хирург стационара
7	Врач скорой медицинской помощи
8	Фельдшер скорой медицинской помощи
9	Фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам
10	Водитель автомобиля скорой медицинской помощи
11	Операционная медицинская сестра
12	Водитель гаража

5.3. В ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России предусмотрена сменная работа в соответствии с графиками сменности. Разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

5.4. Графики сменности доводятся до сведения работника, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

5.5. Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час как для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени, так и для тех, кто работает на условиях сокращенного рабочего времени. Продолжительность работы в ночное время (в т. ч. и медицинским работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени) уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (т. е. продолжительность работы (смены) в ночное время на один час не сокращается) в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

5.6. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.7. Для Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени,

в соответствии с коллективным договором согласно списку по должностям являющимся Приложением №1 к данным правилам.

- 5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается руководителями структурных подразделений учреждения с учетом мнения сотрудников, по установленной форме, утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом медицинского учреждения с учетом необходимости обеспечения нормального производственного процесса. Отпуска сотрудников распределяются равномерно, независимо от сезонности.
- 5.9. График отпусков утверждается начальником ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством и доводится до сведения всех работников.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

- 6.1. За образцовое выполнение обязанностей, повышение производительности труда, за продолжительную и безупречную работу, наставничество в труде, а также в связи с празднованием юбилейных дат и за достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности
 - почетные грамоты
 - премирование
- 6.2. Перечисленные поощрения применяются «Работодателем» по согласованию с профсоюзным комитетом ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России.
- 6.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.
- 6.4. За особые трудовые заслуги работники ФГБУЗ ЦМСЧ № 94 ФМБА России представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению Почетными грамотами Федерального Медико-биологического агентства и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание
 - выговор
 - увольнение
- 7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин своих должностных обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, за прогул (том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня (смены)) без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
- 7.4. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания могут быть депремированы частично или полностью. Им может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам работы за год или совсем не выплачена премия.
- 7.5. Администрация медицинского учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового
распорядка ФГБУЗ ЦМСЧ № 94
ФМБА России

**Перечень должностей работников ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА
России, которым установлен ненормированный рабочий день**

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим ненормированного рабочего дня (в календарных днях)
Заместитель начальника по медицинской части	7
Заместитель начальника по поликлиническому разделу работы	7
Заместитель начальника по клиничко- экспертной работе	7
Заместитель начальника по экономическим вопросам	7
Главный бухгалтер	6
Бухгалтер 1 категории	5
Бухгалтер 2 категории	5
бухгалтер	5
Начальник отдела по гражданской обороне и мобилизационной работе	6
Начальник отдела кадров	6
Специалист по кадрам	5
Заведующий канцелярией	6
Секретарь руководителя	5
Юрисконсульт	5
Руководитель контрактной службы	6
Контрактный управляющий	5
Экономист	5
Экономист 2 категории	5
Экономист по финансовой работе	5
Специалист по охране труда и технике безопасности	5
Начальник отдела информационных технологий	6

Начальник хозяйственного отдела	6
Инженер по обслуживанию зданий и сооружений	5
Заведующий складом	3
Начальник гаража	6
Водитель гаража	3
Системный администратор	3
Шеф-повар пищеблока	3
Повар пищеблока	3
Рабочий на кухне пищеблока	3
Водитель автомобиля скорой помощи	3
Администратор медицинской регистратуры	3
Оператор-консультант поликлиники №1	3
Заведующий бюро информационно - технологического обеспечения	3
Техник Бюро информационно - технологического обеспечения	3
Оператор электронно-вычислительных машин Бюро информационно - технологического обеспечения	3
Машинист кислородной станции	3
Лифтер	3

**Дополнительные оплачиваемые отпуска
работников ФГБУЗ ЦМСЧ №94 ФМБА России**

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней отпуска в календарных днях	Основание
1	Врач-терапевт участковый	3	Постановления Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 "Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях"
2	Врач-педиатр участковый	3	Постановления Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 При этом необходимо соблюдение одного условия: стаж работы 3 года без перерыва у одного работодателя.
3	Медицинская сестра участковая педиатрического отделения	3	Постановления Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 При этом необходимо соблюдение одного условия: стаж работы 3 года без перерыва у одного работодателя.
4	Медицинская сестра участковая терапевтического отделения	3	Постановления Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 При этом необходимо соблюдение одного условия: стаж работы 3 года без перерыва у одного работодателя.
5	врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи	3	Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет)
6	среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи	3	Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет)

Формат: А4
 Ориентация: Вертикально

№ п/п	Наименование	Дата
1	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
2	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
3	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
4	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
5	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
6	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.
7	Исследования в области биологии человека	2012-2013 гг.

Прошито и пронумеровано

32 (тридцать два)

