

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы
по Кировскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
25. марта 2019 г.
Регистрационный номер *48*
Подпись *А.И. Юндов Т.Р.*

Зарегистрирован
«*22*» марта 2019 г.
Регистрационный номер *205-К*
Председатель
Республиканской организации
Башкортостана Профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации
_____ П.Н. Зырянов



Коллективный договор

Федерального бюджетного учреждения науки
«Уфимский научно-исследовательский институт
медицины труда и экологии человека»
на период с 1 апреля 2019 г. по 31 марта 2022 г.

Представитель работников
- председатель первичной
профсоюзной организации

Л.М. Маслутова
«*22*» марта 2019 г.

М.П.



Представитель работодателя
- директор института

А.Б. Бакиров
«*22*» марта 2019 г.

М.П.



г. Уфа – 2019

Содержание

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовые отношения.....	6
3.	Рабочее время.....	8
4.	Время отдыха.....	9
5.	Оплата труда, гарантии и компенсации.....	14
6.	Условия и охрана труда.....	19
7.	Гарантии и компенсации при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости.....	21
8.	Развитие кадрового потенциала, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.....	22
9.	Социальные гарантии.....	24
10.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	26
11.	Заключительные положения.....	28
12.	Приложения к коллективному договору:	
1.	Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в зависимости от объема работы сверх установленной для них продолжительности рабочего времени.....	31
2.	Перечень подразделений, должностей (профессий) с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.....	32
3.	Положение о приносящей доход деятельности.....	34
4.	Форма расчетного листка.....	42
5.	Положение о служебных командировках (поездках), порядке и размерах возмещения связанных с ними расходов работников.....	46
6.	Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же санитарно-гигиенической одеждой и санитарными принадлежностями.....	50
7.	Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное получение молока.....	59
8.	Перечень рабочих мест для бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.....	61
9.	Условия и порядок расходования денежных средств.....	66

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и направлен на обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников организации и повышение их жизненного уровня, создание благоприятных условий деятельности организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Федеральное бюджетное учреждение науки «Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека» (далее – организация или Институт), в лице директора Бакирова Ахата Бариевича, уполномоченного в установленном порядке, именуемый далее «**Работодатель**», и работники Института, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Института Республиканской организации Башкортостана профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, уполномоченная в установленном порядке, именуемая в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**», в лице ее Председателя Масягутовой Ляйли Марселевны.

1.3 **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным (как объединяющим около 75 % работников) представителем работников Института, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.2006 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016- 2018 годы (далее - Отраслевое соглашение), срок действия которого продлен до 31.12.2021 дополнительным соглашением сторон от 19.12.2018, а так же с учетом соответствующего Макета коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1 повышения уровня жизни работников организации;

1.5.2 создания системы социально-трудовых отношений в организации на принципах социального партнерства, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию и росту ее общественного престижа, и деловой репутации;

1.5.3 установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5.4 создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам: условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другим вопросам, определенным сторонами в соответствии со ст.41 ТК РФ.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу 1 апреля 2019 г. после подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый срок.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации, изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1.10.1 обеспечивать эффективное управление организацией, соблюдать законы Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, положения настоящего коллективного договора;

1.10.2 добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;

1.10.3 обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

1.10.4 создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

1.10.5 повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;

1.10.6 выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

1.10.7 учитывать мнение **Профсоюзного комитета** по вопросам

социально - трудовых отношений: оплаты труда, условий и охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, установления социальных гарантий и льгот;

1.10.8 выполнять в полном объеме обязательства **Работодателя**, предусмотренные ТК РФ.

1.11. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их социально-трудовые, экономические интересы, в т.ч. при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора и обязуется:

1.11.1 способствовать устойчивой деятельности организации;

1.11.2 нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;

1.11.3 способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

1.11.4 добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.11.5 контролировать соблюдение **Работодателем** законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора; при условии выполнения **Работодателем** их положений, не использовать в качестве средства воздействия на **Работодателя** - забастовки, голодовки, пикеты, иные формы протеста;

1.11.6 обеспечивать членам **Профсоюзного комитета** защиту их прав, предусмотренных статьей 21 ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

Профсоюзный комитет будет способствовать выполнению работниками обязанностей:

1.11.7 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты **Работодателя**;

1.11.8 повышать эффективности и производительности труда, беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.11.9 создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников;

1.11.10 все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решать совместно с **Работодателем**, который с учетом своего финансово-экономического положения устанавливает льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон

после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании (ях) постоянно действующей комиссии, созданной на паритетной основе из представителей Сторон для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора и действующей в соответствии с Положением, утвержденным приказом Института. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются в установленном порядке и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Локальные нормативные акты, принимаемые **Работодателем**, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства, распространяющихся на организацию «Соглашений», настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме их на работу в организацию.

1.14. Стороны обеспечивают доведение текста коллективного договора до работников Института в течение одного месяца со дня вступления его в силу, а о внесении изменений и дополнений в коллективный договор - в течение 10 дней со дня их принятия.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между **Работодателем** и работником оформляются путем заключения трудового договора - «эффективного контракта» в письменной форме в 2-х экземплярах - по одному для каждой из сторон.

При приеме на работу **Работодатель** обязуется знакомить работника с действующими Уставом организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими у **Работодателя** и имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

2.2. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора, утвержденная приказом Института в соответствии с рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником при введении "эффективного контракта", утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

2.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в

свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же **Работодателя**. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются законодательством Российской Федерации с учетом законодательства о профилактике коррупционных и иных правонарушений.

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

2.5. Переподготовка и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников осуществляются за счет средств **Работодателя**.

Переподготовка и повышение квалификации, а также иные мероприятия по профессиональному развитию иных категорий работников за счет средств **Работодателя** осуществляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, и по инициативе **Работодателя**.

2.6. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.7. **Работодатель** в случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предлагает работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.8. **Профсоюзный комитет** обязуется обеспечивать защиту и представительство работника - члена Профсоюза по заявлению в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.9. Обработка и защита персональных данных работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами **Работодателя**.

2.10. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются **Работодателем** с учетом мнения профкома.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. **Работодатель** в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает работникам продолжительность и режим рабочего времени, которые регламентируются утвержденными **Работодателем** правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (работы), другими локальными нормативными актами или определяются трудовыми договорами.

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

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ, в том числе:

- не более 36 часов в неделю устанавливается для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ст. 333 ТК РФ);

- не более 39 часов в неделю устанавливается для медицинских работников (ст. 350 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени медицинских работников 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»;

- не более 35 часов в неделю устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

3.3. Отдельные работники могут по распоряжению **Работодателя** при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций (обязанностей) за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени в случаях:

- работы на условиях ненормированного рабочего дня;
- выполнения сверхурочной работы.

Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюзного комитета** коллективным договором (приложение № 1).

3.4. По инициативе **Работодателя** работники могут привлекаться к сверхурочной работе, то есть работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ и Законом Республики Башкортостан от 27.02.1992 № ВС -10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан» (далее – Закон о праздничных днях), не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный дни оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом в установленном порядке.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами или трудовыми договорами предоставляет работникам время отдыха.

4.2. Перерыв для отдыха и питания работников устанавливается продолжительностью 30 минут.

4.3. Выходные дни и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ и Законом о праздничных днях.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется, в частности:

- научным работникам (имеющим ученую степень), занимающим штатные должности, тарифно-квалификационными требованиями по которым в установленном порядке предусмотрены ученые степени, доктора наук – продолжительностью 56 календарных дней, кандидата наук – продолжительностью 42 календарных дня;
- педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, - продолжительностью 42 календарных дня;
- инвалидам - продолжительностью 30 календарных дней.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 1) и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 2).

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого

отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет три календарных дня.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет семь календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не была проведена специальная оценка условий труда, предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П- 22.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работников за ненормированный рабочий день и в связи с вредными и/или опасными условиями труда должна быть указана в трудовом договоре и основана на содержании других его условий.

4.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

4.7. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. При этом полный дополнительный отпуск предоставляется работнику, если он отработал в рабочем году не менее 10 месяцев и 15 календарных дней.

4.8. Предоставление, очередность предоставления, продление, перенесение, разделение ежегодных оплачиваемых отпусков и отзыв из отпуска производятся в соответствии со статьями 122-125 ТК РФ и оформляются соответствующими приказами (распоряжениями) Института:

4.8.1 оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, установленной в Институте;

4.8.2 очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Женщинам, работающим в Институте и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

График отпусков обязателен как для **Работодателя**, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала;

4.8.3 ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый **Работодателем** с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- когда он совпадает по времени с дополнительным учебным отпуском.

Если указанные обстоятельства наступили у работника в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, то срок отпуска продлевается на число календарных дней: его нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, дополнительного учебного отпуска, приходящихся на время отпуска. В этих случаях работник обязан своевременно (до окончания первоначального срока отпуска) уведомить непосредственного руководителя подразделения (службы) и отдел кадров о причинах задержки выхода его из отпуска. По окончании продленного отпуска работник в течение двух дней представляет в отдел кадров заявление о продлении отпуска с приложением листка нетрудоспособности, справки об исполнении государственных обязанностей, справки – вызова из учебного заведения для издания соответствующего приказа.

По соглашению с непосредственным руководителем работник может выйти на работу и по окончании первоначального срока отпуска. При этом работник в течение двух дней по окончании этого срока представляет в отдел кадров соответствующее заявление о переносе оставшейся части отпуска на другой конкретный срок.

В тех случаях, когда продолжительность нетрудоспособности работника, исполнения им государственных обязанностей, дополнительного учебного отпуска превышает число дней, совпадающих со временем отпуска, работник представляет в отдел кадров соответствующее заявление о продлении (переносе) отпуска в течение двух дней со дня выхода на работу.

В том случае, если работник заболел, приступил к исполнению государственных обязанностей, получил право на дополнительный учебный отпуск до начала отпуска по графику, то его ежегодный отпуск переносится на другой срок (указывается конкретный срок), определяемый **Работодателем** с учетом пожеланий работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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;

4.8.4 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.

Разделение отпуска на части производится, как правило, на основании письменного заявления работника. Разделение отпуска на части может производиться на основании служебной записки руководителя подразделения (службы) с отметкой работника о согласии. Разделение отпуска может предусматриваться также при составлении графика отпусков;

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

В приказе (распоряжении) об отзыве работника из отпуска указываются:

- о его согласии на отзыв;
- время предоставления неиспользованной части отпуска (по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год);
- об оплате труда отозванного работника с учетом суммы, начисленной за неиспользованную часть отпуска.

При предоставлении работнику неиспользованной (в связи с отзывом) части отпуска, отпускные ему начисляются на общих основаниях.

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.

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией кроме случаев, когда такая замена в соответствии с частью третьей ст.126 ТК РФ не допускается.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении 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.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, предусмотренном частью четвертой статьи 139 ТК РФ.

4.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.11. Работникам по их письменным заявлениям могут предоставляться краткосрочные отпуска с сохранением зарплаты в случаях:

- регистрации работником брака – 3 дня;
- регистрации брака детьми работника – 3 дня;
- рождения ребенка – 2 дня (отцу ребенка);
- смерти близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры) или супруга (и) – 3 дня;
- направления ребенка, учащегося 1-4 классов, в образовательную организацию в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) – матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка;
- в других случаях по соглашению между работником и **Работодателем**

(за счет средств от приносящей доход деятельности).

4.12. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.ст.128 и 263 ТК РФ, в том числе:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения зарплаты в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основе утвержденного Положения об оплате труда работников Института.

Премирование работников осуществляется с учетом финансово-экономического положения **Работодателя** согласно утвержденному Положению о премировании работников Института.

Порядок и условия оплаты труда, установления выплат стимулирующего характера устанавливаются так же Положением о приносящей доход деятельности (приложение № 3), приказом Института «О применении механизмов «эффективного контракта», иными локальными нормативными актами Института с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Работодатель создает условия для оплаты труда работников в зависимости от сложности труда, на основе оценки сложности труда работников, результатов и качества их работы, а также повышения качества оказываемых ими услуг.

Работодатель обязуется обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. При установлении и изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников **Работодатель** обеспечивает реализацию норм ТК РФ, федеральных законов, нормативных правовых актов Российской Федерации:

- установление фиксированного размера должностного оклада работникам с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития России

(Минтрудом России), по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов);

- установление размеров компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не ниже установленных соответствующими нормативными правовыми актами федерального уровня, - в размере 5% от оклада;

- недопущение снижения размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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 без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда;

- дифференциацию размеров выплат компенсационного характера в зависимости от установленных специальной оценкой условий труда классов и подклассов вредности;

- установление доплат за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими нормативными правовыми актами федерального уровня, - в размере 20% от оклада за час работы;

- оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ - в двойном размере;

- оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ - за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

- установление по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы - в размере, определяемом по соглашению сторон в пределах штатного расписания;

- установление доплаты за исполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в размере, определяемом по соглашению сторон.

Конкретный перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач организации, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, указаны в положениях об оплате труда и премировании работников Института, других локальных нормативных актов **Работодателя** с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, и

других нормативных правовых актов (рекомендаций) Российской Федерации.

5.3. Фонд оплаты труда работников Института формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Институту из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Института.

Институт в установленном порядке самостоятельно определяет направления и порядок использования фонда оплаты труда.

5.4. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. 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 федеральным законом, с учетом принятого в соответствии с ним локального нормативного акта.

Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается.

5.6. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Институт производит её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, преимущественно путем увеличения размеров окладов (должностных окладов) работников.

5.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также премирования, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Института в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты Института, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются **Работодателем** с учетом мнения профкома Института.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором в соответствии с настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Института не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены 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 в соответствии с коллективным договором, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда. Размеры выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома, на основе формализованных критериев, в т.ч. эффективности и качества работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Определение размеров оплаты труда по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Условия оплаты и стимулирования труда, определяемые трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), по решению директора Института могут быть улучшены по сравнению с установленными в соответствии с настоящим коллективным договором (приложениями к нему), локальными нормативными актами Института в пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

5.9. Заработная плата перечисляется работникам не реже чем каждые полмесяца - 4 и 19 числа каждого месяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) на указанные ими счета и получается ими в банке с применением пластиковых карт без оплаты связанных с этим услуг.

Заработная плата работнику за первую половину месяца (аванс) перечисляется в размере, равном окладу (должностному окладу) работника за отработанное время (но не ниже минимального размера оплаты труда за это время).

При совпадении дня перечисления с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

Перечисление оплаты отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора перечисление сумм, причитающихся работнику от **Работодателя**, производится в сроки, указанные в статье 140 ТК РФ.

В случае нарушения установленных сроков перечисления заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, **Работодатель** обеспечивает их перечисление в полном объеме с денежной компенсацией в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не перечисленных в срок сумм за каждый день задержки, независимо от наличия вины Работодателя, в соответствии со статьей

236 ТК РФ.

5.10. При перечислении заработной платы **Работодатель** обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение **Работодателем** установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей перечислению.

Форма расчетного листка, утвержденная **Работодателем** с учетом мнения профкома Института, приведена в приложении № 4 к коллективному договору.

По письменным заявлениям работников расчетные листки могут им рассылаться по электронной почте.

5.11. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со статьями 137 и 138 ТК РФ.

5.12. Исчисление средней заработной платы работника производится в порядке, установленном статьей 139 ТК РФ.

Исчисление среднего заработка работника по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5.13. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в соответствии с главами 23-28 ТК РФ, в том числе:

5.13.1 в случае направления в служебную командировку (поездку) работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома **Работодателя** (глава 24 ТК РФ). При этом день нахождения работника в пути – к месту командировки (поездки) или обратно, совпадающий с выходным или нерабочим праздничным днем, оплачивается в двойном размере. По желанию работника, находившегося в выходной или нерабочий праздничный день в пути к месту командировки (поездки) или обратно, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае данный день (совпадающий с выходным или нерабочим праздничным днем) оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Положение о служебных командировках (поездках), порядке и размерах возмещения связанных с ними расходов работников Института приведено в приложении № 5 к коллективному договору.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками (поездками), могут также устанавливаться трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к трудовым договорам;

5.13.2 совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с главой 26 ТК РФ и трудовыми договорами;

5.13.3 связанные с расторжением трудового договора, предоставляются

в соответствии с главой 27 ТК РФ, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами.

5.14. Особенности оплаты труда работников, заключивших трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) на выполнение работ (оказание услуг) по приносящей доход деятельности, предоставления им гарантий и компенсаций установлены Положением о приносящей доход деятельности Института (приложение № 3).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны признают необходимость в обеспечении государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с законодательством и рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** в количестве по 3 человека с каждой стороны.

6.3. Работодатель:

6.3.1 обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные технологии производства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

6.3.2 создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (приказ от 24.05.2017 № 33-о/д) с учетом приказа Минтруда России от 19.08.2016 № 438н;

6.3.3 создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ);

6.3.4 предоставляет помещение для заседаний комиссии по охране труда, средства связи, необходимые для работы, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комиссии с проверкой знаний требований охраны труда;

6.3.5 выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, Перечень которых ежегодно утверждается директором Института в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н;

6.3.6 принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение с проверкой знаний требований охраны труда и инструктаж по охране труда;

6.3.7 организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7

«Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.3.8 приобретает и выдает за счет имеющихся средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами, и дополнительно санитарно – гигиеническую одежду и санитарные принадлежности, по Перечню должностей и профессий согласно приложению № 6 к коллективному договору;

6.3.9 осуществляет беспрепятственный допуск уполномоченных представителей Профсоюза к проведению проверок условий и охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

6.3.10 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с участием представителей **Профсоюзного комитета** не реже одного раза в пять лет, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда в организации;

6.3.11 осуществляет выдачу работникам молока за работу с вредными условиями труда, а также на основании их письменных заявлений производит компенсационные выплаты им в размере, эквивалентном стоимости молока, в соответствии с установленными в законодательстве порядком, нормами и условиями по Перечню профессий и должностей согласно приложению № 7 к коллективному договору;

6.3.12 на работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ, работникам выдаются бесплатные смывающие и обеззараживающие средства (приложение № 8).

6.4. Стороны:

6.4.1 проводят разъяснительную работу в Институте по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда, в том числе: незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания; проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а так же проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению **Работодателя** в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6.4.2 организуют работу по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективного договора по вопросам охраны труда;

6.4.3 принимают участие в обучении, круглых столах, совещаниях по вопросам охраны труда, состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

7.2 Работодатель:

7.2.1 осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.2 в случае реорганизации или ликвидации Института либо сокращения численности или штата работников Института и возможного расторжения трудовых договоров с работниками в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует об этом профком и орган службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.3. Стороны договорились, что увольнение считается массовым в случаях:

7.3.1 ликвидации (упразднения) Института;

7.3.2 сокращения численности или штата работников Института в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;

- 200 и более человек в течение 60 дней.

7.4. Гарантии и компенсации в связи с высвобождением работников определяются законодательством Российской Федерации о труде.

7.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений на вакантные места, а также приостановления найма новых работников и введения в установленном порядке режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (с учетом мнения профкома).

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится **Работодателем** как вынужденная мера, когда исчерпаны все

возможности трудоустройства этих работников.

7.6. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных частью второй статьи 179 ТК РФ, предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 и менее года), если они проработали в Институте более трех лет;
- имеющим длительный (мужчины не менее 25 лет, женщины – 20 лет) стаж работы в Институте;
- являющемуся председателем **Профсоюзного комитета**, не освобожденному от основной работы.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.7. **Работодатель** с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.8. Увольнение работников Института, являющихся членами профсоюзной организации, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения профкома.

7.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее восьми часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

7.10. При наличии финансовых средств от приносящей доход деятельности **Работодатель**:

- оказывает материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплачивает работнику компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного ТК РФ;
- производит выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два-три года до наступления пенсионного возраста.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение и закрепление работников в Институте, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

8.2. Стороны:

8.2.1 договорились о том, что молодым специалистом является работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора;

8.2.2 содействуют в обеспечении работой молодых специалистов-выпускников по специальности «Медико-профилактическое дело»;

8.2.3 содействуют повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов;

8.2.4 развивают рационализаторскую, творческую и деловую активность работающей молодежи;

8.2.5 обеспечивают правовую и социальную защищенность молодых специалистов.

8.3. **Работодатель** в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

8.3.1 активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников;

8.3.2 при необходимости, предоставляет должности в Институте выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по целевому набору от Института;

8.3.3 содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы;

8.3.4 поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

8.3.5 в целях повышения качества подготовки молодежи в образовательных организациях высшего образования принимает на производственную практику студентов на условиях, предусмотренных договорами с образовательной организацией.

8.4. **Работодатель** в целях повышения профессионального уровня работников:

8.4.1 организует дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение работников;

8.4.2 при направлении **Работодателем** работника для получения дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

8.4.3 создает необходимые условия для совмещения работы работников с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства впервые, обеспечивает им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

8.4.4 учитывает результаты профессионального образования при продвижении по работе работников.

8.5. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на

прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет **Работодатель**.

8.6. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются **Работодателем** на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются **Работодателем** с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **Работодатель** обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

8.8. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и **Работодателем**.

8.9. **Работодатель** имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником Института ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Содержание, срок, форма, действие и другие условия ученического договора определяются соответствующими статьями ТК РФ.

8.10. **Работодатель** вправе компенсировать расходы работников на дополнительное профессиональное образование, защиту кандидатских и докторских диссертаций.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. **Работодатель** обеспечивает социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и совместно с профкомом осуществляет контроль за использованием средств фонда социального страхования.

9.2. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** оказывают помощь неработающим ветеранам Института в оздоровлении и изыскивают средства для проведения торжественных мероприятий в связи с «Днем Победы» и «Днем пожилых людей».

Работодатель выплачивает им (при наличии финансовых средств и стажа

работы в Институте не менее 15-ти лет) материальную помощь к указанным праздничному и памятным дням, а также в связи с их юбилеем (70-летие и в последующем через каждые 5 лет).

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет:

- проводят полную (100%-ю) диспансеризацию (включая флюорографическое обследование) работников;
- по результатам диспансеризации обеспечивают проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации работников в соответствии с медицинскими заключениями.

9.4. Профсоюзный комитет содействует работникам в приобретении льготных путевок в детские оздоровительные лагеря.

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет ежегодно оказывают содействие в оздоровлении работников, приобретении и удешевлении путевок. При этом должное внимание оказывается лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

9.6. Работники Института и члены их семей (дети, родители, супруг (а)) имеют право на амбулаторное и стационарное лечение в клинике (при наличии свободных мест) на условиях, аналогичных условиям лечения пациентов.

9.7. При наличии финансовой возможности и с учетом вклада в деятельность Института **Работодатель** может производить:

9.7.1 единовременные выплаты работникам в размере оклада:

- юбилярам, при достижении возраста 50 лет;
- достигшим пенсионного возраста, проработавшим в Институте не менее 3-х лет;

9.7.2 выплаты работникам, не находившимся на больничном листе в течение одного года;

9.7.3 выплаты работникам, проработавшим в Институте не менее 15 лет, при достижении возраста 70, 75, 80 лет.

9.8. При рождении ребенка у работника Института ему может выплачиваться (при наличии финансовых средств) материальная помощь в размере минимальной оплаты труда.

9.9. В случае смерти работника или ветерана Института **Работодатель** и профком оказывают помощь в организации его похорон, в том числе материальную помощь его близким родственникам (при наличии финансовых средств).

9.10. Работодатель организует питание работников с возмещением стоимости продуктов и выделяет работникам транспортные средства для хозяйственно-бытовых нужд с возмещением стоимости ГСМ.

9.11. Другие случаи оказания материальной помощи предусмотрены соответствующим разделом Положения об оплате труда работников.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Права и гарантии деятельности **Профсоюзного комитета** определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.2. Обязанность **Работодателя** по созданию условий для осуществления деятельности профкома Института регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и конкретизируются в коллективном договоре.

10.3. **Работодатель** и профком представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения коллективного договора, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

10.4. **Работодатель:**

10.4.1 не препятствует вступлению работников в профсоюзную организацию и в профком;

10.4.2 обеспечивает профкому соблюдение прав и гарантий его деятельности в Институте;

10.4.3. предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

10.4.4. содействует представителям профкома в посещении подразделений Института для реализации, установленных законодательством Российской Федерации, коллективным договором, прав и уставных задач профсоюзной организации;

10.4.5 на основании личных письменных заявлений работников Института – членов профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой (перечислением) заработной платы, производит удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счет профсоюзной организации;

10.4.6 на основании личных письменных заявлений работников Института, не являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой (перечислением) заработной платы производит удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных профкомом Института, для обеспечения и защиты их прав и интересов;

10.4.7 предоставляет бесплатно профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи;

10.4.8 безвозмездно производит для профкома множительные и машинописные работы;

10.4.9 предоставляет профкому возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.4.10 **Работодатель** допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования **Профсоюзным комитетом** времени их проведения не позднее чем за 3 дня.

10.5. **Работодатель** в соответствии с частью четвертой ст. 377 ТК РФ отчисляет денежные средства профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2 процентов от поступлений от оказания Институтом услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом Института к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Указанные денежные средства (часть средств) могут быть направлены на:

- 1) оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;
- 2) оплату детских дошкольных образовательных организаций для детей работников, относящихся к низкооплачиваемым категориям;
- 3) выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия до минимального размера оплаты труда;
- 4) выплату в связи с необходимостью лечения работника, члена его семьи, на условиях и в порядке, указанных в приложении № 9.

10.6. Работникам, входящим в состав профкома, предоставляются гарантии трудовых прав, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Неосвобожденные от основной работы члены профкома имеют право на выполнение своих общественных обязанностей в рабочее время (с сохранением среднего заработка) до пяти часов в месяц по согласованию с руководителем подразделения (службы). В таком же порядке выполняют свои обязанности члены комиссий: по охране труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам.

10.7. Увольнение по инициативе **Работодателя** председателя (его заместителя) профкома, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Должностные лица Института, виновные в нарушении прав профсоюзной организации или препятствующие её законной деятельности,

несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.9. Профсоюзный комитет обязуется:

10.9.1 содействовать реализации коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата в Институте;

10.9.2 при необходимости разрабатывать и вносить **Работодателю** предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений в целях усиления социальной защиты работников Института;

10.9.3 представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но ежемесячно перечисляющих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, в органах исполнительной и судебной власти Российской Федерации;

10.9.4 участвовать по взаимной договоренности с руководством Института в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для деятельности Института вопросов;

10.9.5 осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** (его представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.9.6 организовывать совместное обучение профсоюзного актива и представителей **Работодателя** по всем направлениям профсоюзной деятельности;

10.9.7 проводить разъяснительную работу среди работников Института о правах и роли профсоюзной организации в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его Сторонами.

В настоящий коллективный договор включены согласованные представителями Сторон нормативные положения. Эти нормы не ухудшают, а во многих случаях улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством.

11.2. В случае выполнения **Работодателем** обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники и **Профсоюзный комитет** обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией, указанной в п. 1.12 коллективного договора.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств на заседании этой комиссии определяются ответственные лица от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции работников Института не реже одного раза в год.

11.4. Стороны и лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Стороны коллективного договора и указанные лица освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего коллективного договора. При этом сроки исполнения соответствующих обязательств по настоящему коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

11.5. Настоящий коллективный договор подписан в 7 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.6. Коллективный договор (с приложениями) принят на конференции работников Института 22.03.2019.

11.7. Подписанный Сторонами коллективный договор (с приложениями) **Работодатель** в семидневный срок со дня подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и не работающих ветеранов **Работодателя**.

11.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.10. При приеме на работу **Работодатель** или его представитель (отдел кадров) обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором, его изменениями и дополнениями.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в зависимости от объема работы сверх установленной для них продолжительности рабочего времени.

2. Перечень подразделений, должностей (профессий) с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

3. Положение о приносящей доход деятельности.

4. Форма расчетного листка.
5. Положение о служебных командировках (поездках), порядке и размерах возмещения связанных с ними расходов работников.
6. Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же санитарно-гигиенической одеждой и санитарными принадлежностями.
7. Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное получение молока
8. Перечень рабочих мест для бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
9. Условия и порядок расходования денежных средств...

**Коллективный договор подготовили члены комиссии
(приказ Института от 21.04.2008 № 49-о/д, в редакции приказа от 07.11.2018
№ 100-о/д):**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

**Бикрём А.А.
(сопредседатель)
Габдулвалеева Э.Ф.
Сулейманов Р.А.
Фахрутдинова Г.И.
Ямалетдинова А.А.**

ОТ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

**Масягутова Л.М.
(сопредседатель)
Валеев Т.К.
Лукманова Н.М.
Лукманова Т.Н.
Фаттахова Л.А.**

Согласовано:

Решение профкома

от 13 марта 2019 г. протокол № 9.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в зависимости от объема работы сверх установленной для них продолжительности рабочего времени

Наименование подразделения, должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
Клиника	
Главный врач	3
Канцелярия	
Секретарь директора	3
Отдел кадров	
Заведующий	3
Специалист по кадрам	3
Бухгалтерия	
Главный бухгалтер	3
Заместители главного бухгалтера	3
Ведущий экономист	3
Экономист 1 категории	3
Экономист	3
Ведущий бухгалтер	3
Бухгалтер 1 категории	3
Бухгалтер	3
Инженерно-хозяйственная служба	
Водитель легкового автомобиля (гос. номер С 277 КС)	3
Юридическая служба	
Главный юрист	3

Приложение № 2
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений, должностей (профессий) с вредными и (или) опасными
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный
оплачиваемый отпуск
(по результатам СОУТ 2017 г.)

№ п/п	Наименование отдела, отделения, лаборатории	Должность (профессия)	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	2	3	4
1.	Химико-аналитический отдел	Младший научный сотрудник (карта № 32)	9
2.	Отделение лабораторных методов исследований клиники	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики (карта № 91)	9
	Клинико-биологическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики (карта № 92)	9
		Биолог (карта № 93)	9
		Медицинский лабораторный техник (карта № 94)	9
		Санитарка (карта № 95, 96)	9
	Иммуно-бактериологическая лаборатория		
		Врач клинической лабораторной диагностики (карта № 97)	9
		Врач-бактериолог (карта № 98)	9
		Биолог (карта № 99)	9
		Медицинский технолог (карта № 100)	9

		Медицинский лабораторный техник (карта № 101)	9
		Санитарка (карта № 102, 103)	9

ПОЛОЖЕНИЕ
о приносящей доход деятельности
ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Уставом ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека» (далее - Институт) в целях обеспечения жизнедеятельности Института, регламентации отдельных сторон приносящей доход деятельности (далее – внебюджетная деятельность), обусловленной объемом оказываемых за плату услуг (выполняемых за плату работ) по возмездным договорам Института с гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами (далее - заказчики), порядка расходования средств и социальной защиты работников.

1.2. Положение служит достижению целей создания Института и направлено на повышение эффективности и качества научной, медицинской и другой внебюджетной деятельности (соответствующей целям создания Института) в соответствии с Уставом Института, повышение коллективной и индивидуальной материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, создание условий для рентабельной деятельности Института и стимулирующих выплат работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

1.3. Положение устанавливает порядок взаимодействия администрации Института, структурных подразделений и работников во внебюджетной деятельности, определяет права, обязанности и ответственность взаимодействующих сторон.

1.4. Регулирование внебюджетной деятельности предусматривает:

- установление и использование стабильных экономических нормативов и плановых заданий подразделениям и работникам;
- наделение подразделений и работников оперативно-хозяйственной самостоятельностью в использовании оборудования, материальных и других ресурсов, определении методов и средств для создания научной продукции, оказания медицинских и иных услуг;
- регламентацию прав и обязанностей сторон, определение мер их экономической заинтересованности и ответственности за результаты деятельности;
- разработку, внедрение и совершенствование прогрессивных норм, используемых при планировании, учете, контроле и оценке результатов научно-практической, медицинской и иной внебюджетной деятельности Института,

структурных подразделений и работников;

- совершенствование системы оплаты труда, материального и морального стимулирования с ориентацией на конечные результаты.

1.5. Для совершенствования внебюджетной деятельности, решения вопросов применения данного Положения и разрешения спорных ситуаций директором может создаваться внебюджетная комиссия.

2. Организация внебюджетной деятельности

2.1. Основной формой текущего планирования внебюджетной деятельности Института является годовой план с разбивкой по кварталам. Годовой план формируется на основе заключенных договоров возмездного характера с заказчиками. Годовой план может корректироваться ежеквартально по мере заключения последующих договоров.

Обязательным (минимальным) объемом годового плана всех подразделений является такой объем договорных работ (услуг), общая сумма которых позволяет обеспечить фонд стимулирующих выплат всех работников подразделения исходя из минимального необходимого объема стимулирующих выплат, установленных работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

Плановые нормативы годового фонда стимулирующих выплат и минимального объема договорных работ (услуг) для подразделений на следующий год представляются подразделениям бухгалтерией не позднее 1 декабря текущего года.

2.2. Общий объем услуг (работ) образуется как сумма договоров, заключенных Институтом с заказчиками. Договорные цены формируются в установленном порядке в процессе заключения договоров. Сметы расходов на оказание услуг (выполнение работ) составляются совместно ведущим экономистом и ответственным исполнителем услуг (работ) и подписываются ответственным исполнителем и главным бухгалтером (ведущим экономистом) Института.

2.3. При подготовке и заключении договоров обязательными являются следующие документы:

- проект договора;
- протокол соглашения о договорной цене или прейскурант либо калькуляция стоимости услуг, работ;
- календарный план выполнения работ (оказания услуг), если из договора не следует иное;
- техническое задание, утвержденное заказчиком и согласованное с директором Института или его заместителем, если из договора не следует иное;
- смета расходов (если законодательством не предусмотрено иное);
- список исполнителей.

На этом этапе могут составляться протоколы разногласий к договорам, протоколы согласования разногласий к договорам. Кроме того, если к исполнению договоров будут привлекаться работники других подразделений,

то составляется список таких работников.

Порядок заключения и оформления договоров с юридическими и физическими лицами устанавливается отдельными приказами Института.

2.4. В процессе исполнения договоров обязательными являются следующие документы:

- счета, счета-фактуры;
- акты сдачи-приемки работ (услуг);
- отчеты, заключения, рекомендации, иные документы, представляемые заказчиком по завершении работ (услуг).

На этом этапе с заказчиками могут заключаться дополнительные соглашения к договорам, составляться акты сверки выполненных работ (оказанных услуг) и иные документы, предусмотренные договорами.

2.5. Непосредственными исполнителями услуг (работ) по заключенным договорам с заказчиками являются работники научно-исследовательских отделов (лабораторий) и клиники Института, а также иные привлекаемые для их исполнения лица. При этом отношения между Институтом (как исполнителем договоров с заказчиками) и непосредственными исполнителями услуг (работ) регулируются на основе заключаемых с ними трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или договоров гражданско-правового характера в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Отношения между Институтом и непосредственными исполнителями услуг (работ) могут регулироваться также на основе заключаемых с ними дополнительных соглашений к трудовым договорам.

При выполнении подразделением (работником) работ (услуг), требующих участия работников других подразделений, между этими подразделениями (работниками) заключается письменное соглашение.

В процессе заключения и исполнения договоров с заказчиками принимают участие также работники административно-хозяйственного, младшего медицинского и другого персонала (далее – вспомогательный персонал) в соответствии с их функциональными обязанностями.

2.6. Эксплуатация основных фондов, особенно их активной части, закрепленных за подразделениями и отдельными работниками, осуществляется с учетом удовлетворения потребности в них других подразделений и работников с целью наиболее рентабельной работы Института в целом. Поддержание основных фондов в рабочем состоянии, в том числе его метрологическое обеспечение, осуществляется подразделением или работником, за которым они закреплены. Расходы на содержание основных фондов, согласно действующим нормативам, учитываются при формировании договорных цен на услуги (работы).

2.7. Финансовые ресурсы распределяются между подразделениями и работниками в соответствии с доходами по выполненным работам (оказанным услугам) и фактическими затратами на их выполнение.

Перераспределение финансовых ресурсов между подразделениями может производиться в исключительных случаях по согласованию с руководителями подразделений на основании решения директора Института для осуществления

значительных финансовых затрат.

2.8. Фонд оплаты труда устанавливается в размере 52% от договорной цены, из которых:

- 30% - фонд оплаты труда непосредственных исполнителей, в т.ч. стимулирующие выплаты, включая премии и резерв отпускных в размере 1/12 части фонда;

- 20% - фонд оплаты труда вспомогательного персонала, в т.ч. стимулирующие выплаты, включая премии и резерв отпускных в размере 1/12 части фонда;

- 2% - премиальный фонд Института, в т.ч. резерв отпускных в размере 1/12 части фонда.

В указанные в настоящем пункте размеры фондов не включаются начисления на оплату труда.

По отдельным договорам с заказчиками размеры указанных фондов могут увеличиваться.

3. Распределение средств на оплату труда и вознаграждение между непосредственными исполнителями и вспомогательным персоналом

3.1. В соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения распределение средств (30%) на оплату труда и вознаграждение непосредственных исполнителей услуг (работ) производится руководителями подразделений (ответственными исполнителями) с учетом трудового участия каждого работника (исполнителя), при этом:

3.1.1. Работникам, заключившим трудовые договоры на выполнение работ (оказание услуг), указанные средства (при поступлении от заказчиков) (за вычетом доли, приходящейся на оплату отпусков и на их компенсацию, а также доли, приходящей на сохранение среднего заработка в период ученических отпусков соответствующих работников), направляются на оплату труда в соответствии с условиями этих трудовых договоров на основании табеля учета рабочего времени и паспорта коллектива подразделения (служебной записки), составляемого (мой) руководителем подразделения (ответственным исполнителем) и утверждаемого(емой) директором Института.

3.1.2. Работникам, заключившим дополнительные соглашения (к трудовым договорам) на выполнение работ (оказание услуг), указанные средства (при поступлении от заказчиков) направляются (за вычетом доли, приходящейся на оплату отпусков и на их компенсацию, а также доли, приходящей на сохранение среднего заработка в период ученических отпусков соответствующих работников) на оплату труда, включая стимулирующие выплаты (в том числе, персональные повышающие коэффициенты к окладам и премии) в соответствии с Положением об оплате труда, дополнительными соглашениями к их трудовым договорам, согласно условиям этих дополнительных соглашений (на выполнение работ, оказание услуг) на основании паспорта коллектива подразделения (служебной записки), составляемого (мой) руководителем подразделения (ответственным

исполнителем) и утверждаемого (мой) директором Института, а также письменного соглашения (при его наличии), заключаемого в соответствии с абзацем вторым пункта 2.5 настоящего Положения.

3.1.3. Лицам, заключившим гражданско-правовые договоры на выполнение работ (оказание услуг), указанные средства (при поступлении от заказчиков) выплачиваются в соответствии с условиями этих договоров на основании актов сдачи-приемки работ (услуг), подписываемых этими лицами и директором Института.

3.1.4. Расходы работников на служебные поездки по трудовым договорам и по дополнительным соглашениям (к трудовым договорам) на выполнение работ (оказание услуг) вне г. Уфы возмещаются за счет средств по соответствующим договорам с заказчиками. При этом за работниками, направляемыми в указанные поездки сохраняются место основной работы (должность, профессия), оклад по основной должности (профессии), а также стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, дополнительными соглашениями к трудовым договорам и трудовыми договорами, в пределах средств по этим трудовым договорам и дополнительным соглашениям (к трудовым договорам).

3.2. В соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения работникам вспомогательного персонала, принимавшим участие в заключении и исполнении договоров с заказчиками, указанные средства (20%, за вычетом доли, приходящейся на оплату отпусков и на их компенсацию, а также доли, приходящей на сохранение среднего заработка в период ученических отпусков соответствующих работников) направляются на оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда, дополнительными соглашениями к трудовым договорам и трудовыми договорами, в том числе на соответствующие стимулирующие выплаты согласно ежемесячным спискам, утверждаемым директором.

3.3. Фонд оплаты труда, образующийся по договорам на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию, направляется на стимулирующие выплаты непосредственным исполнителям и вспомогательному персоналу участвовавшему в заключении и исполнении указанных договоров, с учетом их обязанностей и отработанного ими времени, в соответствии со списком работников, ежемесячно утверждаемым директором.

3.4. Работникам, не участвовавшим в заключении и исполнении договоров с заказчиками, стимулирующие выплаты за счет средств от внебюджетной деятельности не производятся.

3.5. В соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения премиальный фонд (2%, за вычетом доли, приходящейся на оплату отпусков и на их компенсацию) распределяется согласно Положению о премировании работников Института.

3.6. Порядок распределения фонда оплаты труда между непосредственными исполнителями услуг (работ) может устанавливаться также другими локальными нормативными актами Института.

4. Права и обязанности участников внебюджетной деятельности

4.1. Все договоры с заказчиками от имени Института как исполнителя услуг (работ) подписываются директором Института (в его отсутствие – лицом, временно исполняющим его обязанности по приказу) и скрепляются гербовой печатью Института.

4.2. Директор Института является распределителем финансовых средств от внебюджетной деятельности, решает вопросы приоритетности тех или иных финансовых затрат и очередности платежей.

4.3. Административно-управленческий персонал Института совместно с руководителями научно-исследовательских подразделений и клиники несет ответственность за заключение и исполнение договоров с заказчиками, финансовое обеспечение стимулирующих выплат работникам.

Кадровое обеспечение внебюджетной деятельности возлагается на отдел кадров совместно с руководителями подразделений.

Правовое обеспечение внебюджетной деятельности осуществляет главный юрист Института.

4.4. Работники вспомогательного персонала обеспечивают исполнение заключенных договоров с заказчиками, выполняя возложенные на них функциональные обязанности в соответствии с занимаемыми должностями (профессиями).

4.5. Структурные подразделения (исполнители работ, услуг):

4.5.1. Имеют право:

- вносить обоснованные предложения, направленные на повышение эффективности и качества услуг (работ), обоснование новых направлений услуг (работ) в соответствии с Уставом Института, лицензиями и аккредитациями;

- вносить предложения по совершенствованию управления подразделением;

- формировать и использовать критерии оценки личного вклада каждого работника и принимать участие в распределении дохода подразделения в соответствии с этими критериями;

- заслушивать руководителя подразделения на собрании коллектива о ходе выполнения договоров с заказчиками и результатах их исполнения.

4.5.2. Обязаны:

- эффективно использовать выделенные ресурсы;

- качественно и в срок выполнять обязательства по договорам с заказчиками;

- способствовать повышению эффективности и качества выполнения работ (оказания услуг) по договорам с заказчиками.

4.6. Руководители структурных подразделений (ответственные исполнители работ, услуг):

4.6.1. Имеют право:

- определять совместно с директором Института основные направления деятельности подразделения, обосновывать, предлагать и методически обеспечивать развитие новых направлений услуг (работ) в соответствии с

Уставом Института, лицензиями и аккредитациями;

- представлять Институт по поручению директора (его заместителя) при ведении переговоров с заказчиками на этапах формирования, заключения и исполнения договоров;

- осуществлять руководство – являться ответственными исполнителями при выполнении договоров с заказчиками;

- заключать соглашения с другими подразделениями по формированию, заключению и исполнению договоров с заказчиками;

- привлекать сторонних лиц для исполнения договоров с заказчиками;

- распределять средства, поступившие по договорам, в соответствии с личным вкладом каждого работника;

- получать в бухгалтерии Института полную информацию о движении средств по всем договорам подразделения по статьям расходов.

4.6.2. Обязаны:

- обеспечивать эффективное использование выделенных ресурсов;

- обеспечивать качество и сроки исполнения договоров с заказчиками;

- обеспечивать минимальный объем работ (услуг), необходимый для стимулирующих выплат работникам подразделения;

- осуществлять контроль за выполнением договорных обязательств подразделениями – соисполнителями и привлеченными к выполнению работ (оказанию услуг) сторонними организациями и физическими лицами;

- отчитываться перед коллективом подразделения и Институт о ходе выполнения договоров с заказчиками и результатах их исполнения.

5. Учет, отчетность и контроль внебюджетной деятельности

5.1. Бухгалтерия:

- осуществляет все операции, связанные с внебюджетной деятельностью Института, учет и отчетность в соответствии с нормативными правовыми актами, контроль за правильностью составления смет и фактических расходов по договорам в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

- ежегодно к 15 декабря на основе заключенных с заказчиками договоров составляет сводный объем работ (услуг) в ценовом выражении на следующий год с разбивкой по видам работ (услуг), срокам их исполнения и структурным подразделениям (ответственным исполнителям) и представляет его директору Института;

- совместно с руководителями подразделений (ответственными исполнителями) ежемесячно до 15 числа представляет директору сведения о движении средств (поступлении и фактических расходах) по каждому договору с заказчиком по статьям расходов.

5.2. Оперативный учет всех видов используемых ресурсов и средств ведется структурным подразделением, руководитель которого не реже одного раза в месяц сверяет данные оперативного учета с учетными данными бухгалтерии.

5.3. Общее руководство внебюджетной деятельностью осуществляет

директор Института. Непосредственный контроль и ответственность за организацию работы по договорам с заказчиками возлагается: по договорам на выполнение научных работ (услуг) на заместителя директора по научной и организационно-методической работе, а по договорам на оказание медицинских услуг – на главного врача клиники.

Форма расчетного листка*

Месяц, год Фамилия Имя Отчество (табельный номер) Организация Подразделение Должность, профессия Оклад (тариф) Отработано дни/часы			
№ п/п	Вид	Начислено:	Удержано: Выплачено:
1.	Выплата за вредные условия труда		
2.	Выплата за выполнение показателей эффективности труда		
3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
4.	Выплата за качество выполняемых работ		
5.	Выплата за содействие изобретательству		
6.	Выплата персонально повышающего коэффициента к окладу		
7.	Выплата ПК за выслугу лет		
8.	Выплата ПК за выслугу лет в период служ. поездки		
9.	Выплата ПК за квалификационную категорию		
10.	Выплата ПК за квалификационную категорию в период служ. поездки		
11.	Выплата ПК за почетное звание		
12.	Выплата ПК за почетное звание в период служ. поездки		
13.	Выплата ПК за ученую степень в период служ. поездки		
14.	Выплата ПК за ученую степень доктора наук		
15.	Выплата ПК за ученую степень кандидата наук		
16.	Выплата ПК по должности в период служ. поездки		
17.	Выплата по ОМС		
18.	Выплата повышающего коэффициента (ПК) по должности		

- | | |
|-----|---|
| 19. | Денежная компенсация взамен ежегодного оплачиваемого отпуска |
| 20. | Денежная компенсация за нарушение срока выплаты (указывается наименование), причитающейся работнику |
| 21. | Денежная компенсация за неиспользованные отпуска (при увольнении) |
| 22. | Доплата до МРОТ |
| 23. | Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника |
| 24. | Доплата за исполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором |
| 25. | Доплата за работу в ночное время |
| 26. | Доплата за расширение зон обслуживания |
| 27. | Доплата за совмещение профессий (должностей) |
| 28. | Доплата за увеличение объема работы |
| 29. | Доплата за ученую степень доктора наук |
| 30. | Другие выплаты (указывается какие) |
| 31. | Единовременная выплата юбиляру |
| 32. | Единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки берем. |
| 33. | Единовременное пособие при рождении ребенка |
| 34. | Компенсационная выплата на ребенка до 3-х лет |
| 35. | Компенсация при увольнении (Выходное пособие) |
| 36. | Материальная помощь |
| 37. | Надбавка за гос. тайну |
| 38. | Оклад (за ученую степень доктора наук) |
| 39. | Оклад (за ученую степень кандидата наук) |
| 40. | Оплата в период командировки (средний заработок) (Командировка) |
| 41. | Оплата в период повышения квалификации (средний заработок) |
| 42. | Оплата дней отдыха донорам (средний заработок) |
| 43. | Оплата доп. выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом |
| 44. | Оплата ежегодного основного |

	оплачиваемого отпуска		
45.	Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска		
46.	Оплата оклада по осн. должности (профессии) в период служ. поездки		
47.	Оплата по окладу		
48.	Оплата по трудовому договору по приносящей доход деятельности		
49.	Оплата по дополнительному соглашению по приносящей доход деятельности		
50.	Оплата учебного отпуска (средний заработок)		
51.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни		
52.	Повышенная оплата сверхурочной работы		
53.	Пособие по беременности и родам		
54.	Пособие по врем. нетрудоспособности (за счет работодателя) (Больничный работодатель)		
55.	Пособие по врем. нетрудоспособности (за счет ФСС) (Больничный)		
56.	Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет (Уход за ребенком до 1,5)		
57.	Почасовая оплата за руководство аспирантами и работу с ординаторами		
58.	Премия в связи с профессиональными праздниками		
59.	Премия в связи с юбилеем института		
60.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ		
61.	Премия за особые трудовые заслуги		
62.	Премия по итогам работы за год		
63.	Премия по итогам работы за квартал		
64.	Премия по итогам работы за месяц		
65.	Премия по итогам работы за полугодие		
66.	Районный коэффициент		
Итого			

1.	НДФЛ		
2.	Профсоюзные взносы		
3.	Исполнительный лист		
4.	Возмещение неотработанного аванса		
5.	Погашение неизрасходованного аванса на		

6.	командировку (поездку) Возмещение сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок		
7.	Удержание за использованный авансом отпуск (при увольнении)		
8.	Другие удержания (указывается основание)		
Итого			

1.	Выплата за первую половину месяца (Аванс) (дата)		
2.	Выплата зарплаты (Расчет) (дата)		
3.	Отпускные (дата)		
4.	Другие выплаты (указывается какие) (дата)		
Итого			

Долг организации на начало периода
Долг организации на конец периода

Страховые взносы в ПФР
Общий облагаемый доход
Вычеты на детей

* При наличии внутреннего совместительства, дополнительно заполняются соответствующие строки по совмещаемой должности (профессии).

ПОЛОЖЕНИЕ
о служебных командировках (поездках), порядке и размерах возмещения
связанных с ними расходов работников
ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» (далее - постановление от 02.10.2002 № 729), постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки (далее - постановление от 13.10.2008 № 749).

2. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В служебную командировку могут быть направлены работники, занимающие должность (профессию) по штатному расписанию.

3. Служебная поездка – систематическое выполнение работ (оказание услуг) работником по возмездным договорам ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека» (далее - Институт) с заказчиками – юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и гражданами вне г. Уфы. Указанная работа имеет разъездной характер.

В служебную поездку по распоряжению работодателя на определенный срок могут быть направлены работники научно-исследовательских отделов (лабораторий) и клиники, заключившие трудовые договоры на выполнение работ (оказание услуг) по приносящей доход деятельности Института. В служебную поездку могут направляться также работники указанных подразделений, заключившие дополнительные соглашения (к трудовым договорам) на выполнение работ (оказание услуг) по приносящей доход деятельности Института.

Заработная плата работникам, направленным в служебную поездку, начисляется в соответствии с Положением о приносящей доход деятельности института.

В таблице учета использования рабочего времени дни пребывания работника в служебной поездке обозначаются буквами «СП» (служебная поездка).

4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности, профессии) и среднего заработка по этому месту работы.

При направлении работника в служебную поездку ему гарантируется сохранение места работы (должности, профессии) и заработной платы по этому месту работы в размерах, установленных Положением о приносящей доход деятельности Института.

4.1. При направлении работника, одновременно занимающего в Институте должность (профессию) по основной работе и в порядке внутреннего совместительства, в служебную командировку (поездку) ему гарантируется сохранение среднего заработка (зарплаты) по основной работе независимо от того, по какой должности (профессии) он направлен в командировку (поездку).

В случае направления в командировку (поездку) одновременно по основной работе и работе по совместительству работнику гарантируется сохранение среднего заработка (зарплаты) по обеим должностям (профессиям).

В случае направления в командировку (поездку) работника, одновременно работающего в Институте по двум должностям (профессиям) на условиях неполного рабочего времени, ему гарантируется сохранение среднего заработка (зарплаты) по обеим должностям (профессиям) независимо от того, по какой из них он направлен в командировку (поездку).

5. Приказ (распоряжение) о направлении работника в служебную командировку (поездку) готовится отделом кадров на основании служебной записки, заявления работника, иного документа.

6. В приказе (распоряжении) о направлении работника в служебную командировку (поездку):

- в обязательном порядке указываются: Ф.И.О., место работы (должность, профессия) работника по штатному расписанию, наименование структурного подразделения; источник возмещения расходов, связанных со служебной командировкой (поездкой); срок, цель, место и основание командировки (поездки);

- могут быть указаны: вид транспорта, которым следует воспользоваться; место, где будет проживать работник – в гостинице, общежитии, в каких случаях он может воспользоваться услугами частного сектора; о возможности ежедневного возвращения домой;

- могут быть указаны иные расходы, которые работник может произвести (междугородные и международные переговоры, пользование услугами VIP – залов, на ГСМ при использовании личного автотранспорта, возможность использования транспорта повышенной комфортности и др.) и размеры их возмещения.

7. На основании приказа (распоряжения) о направлении работника в служебную командировку (поездку) бухгалтерия выдает ему соответствующий денежный аванс.

8. Работнику, направленному в служебную командировку (поездку), возмещаются:

- а) – расходы по проезду;
- б) – расходы по найму жилого помещения;
- в) – дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

г) – иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома директора.

9. Размеры возмещения расходов в связи с командировкой определены постановлением от 02.10.2002 № 729 и составляют:

а) расходы по проезду к месту командировки и обратно (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями):

- при наличии подтверждения, - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не свыше стоимости проезда (железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда; водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; воздушным транспортом – в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств- членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования и (или) обратно; автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда (железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда; водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения; автомобильным транспортом – в автобусе общего типа).

б) расходы 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 руб. в сутки;

- при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 руб. в сутки;

в) расходы на выплату суточных:

- в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке (проживание в месте командировки в течение 24 часов и более).

Указанные в настоящем пункте размеры возмещения расходов в связи с командировкой, применять также при направлении работника в служебную поездку.

10. Расходы, превышающие размеры, установленные постановлением от 02.10.2002 № 729 (п. 9 настоящего Положения), а также иные связанные со

служебными командировками (поездками) расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома директора) возмещаются Институтом за счет доходов, полученных Институтом от приносящей доход деятельности. В соответствии с этим:

10.1. Установить следующие размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками (поездками), сверх сумм, указанных в п. 9 настоящего Положения:

а) по найму жилого помещения (в том числе в случае вынужденной остановки в пути):

- при наличии подтверждающих документов, в размере фактических расходов;

б) суточные:

- 100 рублей в сутки, для выехавших в другие населенные пункты вне Республики Башкортостан.

10.2. Размеры иных, связанных со служебными командировками (поездками), расходов устанавливаются в приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку (поездку).

11. В течение 3-х рабочих дней по возвращении из командировки (поездки) работник представляет в бухгалтерию авансовый отчет по установленной форме, к которому прилагаются документы о произведенных расходах.

Указанный авансовый отчет утверждается директором Института.

12. Иные вопросы, связанные со служебными командировками (поездками) работников, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами РФ, в том числе указанными в пункте 1 настоящего Положения.

13. При изменении законодательства, регламентирующего вопросы направления работников в служебные командировки, настоящее Положение применяется постольку, поскольку оно не будет противоречить измененному законодательству.

Приложение № 6
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное
обеспечение:

а) специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты:

№ п/п № пункта и дата документа*	Наименование должностей профессий и подразделений (служб)	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество единиц или комплектов	Норма выдачи на 12 мес. (год)
1	2	3	4	5
Клиника				
1/3- 29.12.1997	Врачи, средний мед. персонал гинекологического, стоматологического и дерматовенерологического кабинетов	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые		дежурный до износа
2/6- 29.12.1997	Врач-оториноларинголог	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые		дежурный до износа
3/32- 29.12.1997	Средний и младший мед. персонал, занятый отпуском водолечебных процедур	Фартук непромокаемый с нагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые		дежурный дежурные до износа
4/ 11- 01.09.2010	Врач и средний мед. персонал светолечебного кабинета	Халат или костюм х/б Тапочки кожаные Очки защитные Перчатки диэлектрические		2 1 пара на 2 года до износа дежурные
5/12- 01.09.2010	Врач клинической лабораторной диагностики; медицинский технолог, санитарка	Халат или костюм из смешанной ткани Тапочки кожаные Защитные экраны для лица Перчатки резиновые Очки защитные Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником		2 1 пара на 2 года до износа дежурные до износа дежурный
6/15- 01.09.2010	Врач, средний и младший мед.	Халат или костюм х/б Фартук из влагозащитной		2 дежурный

	персонал, эндоскопического кабинета	ткани с нагрудником Колпак или косынка Тапочки кожаные		2 1 пара на 2 года
7/16- 01.09.2010	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант	Халат или костюм х/б Тапочки кожаные Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Головной убор х/б Очки для адаптации		2 1 пара на 2 года дежурный дежурные дежурные дежурный 2 дежурные
8/18- 01.09.2010	Главный врач, заместитель главного врача, главная медсестра	Халат или костюм антибактер- ый из смешанной ткани		2
9/22- 01.09.2010	Средний и младший мед. персонал	Халат или костюм х/б Колпак или косынка Тапочки кожаные		2 2 1 пара на 2 года
10/24- 01.09.2010	Старшая медсестра; медсестра процедурной; санитарка	Халат или костюм х/б Колпак или косынка Тапочки кожаные Фартук х/б		2 2 1 пара на 2 года 2

Другие подразделения и службы

11/65- 29.12.1997	Научные работники и специалисты химико- аналитического отдела, отдела токсикологии и генетики (в части токсикологии)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые		дежурный дежурный до износа дежурные до износа дежурные
12/77- 29.12.1997	Лаборант- исследователь экспериментальной клиники лабораторных животных отдела токсикологии и генетики	Халат х/б Сапоги резиновые Фартук клеенчатый Рукавицы комбинированные Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке		1 1 пара дежурный 12 пар 1 до износа дежурные 1 на 2 года
13/21- 01.09.2010	Работники отдела токсикологии и	Халат или костюм х/б Шапочка медицинская или		2 2

	генетики с экспериментальной клиникой лабораторных животных (в части генетики)	косынка Тапочки кожаные Фартук из пластика Очки для защиты глаз от ультрафиолетового излучения Перчатки резиновые для работы с агрессивными жидкостями Нарукавники СИЗОД противоаэрозольное		1 пара на 2 года 1 1 1 пара дежурные дежурные
14/35-01.09.2010	Гардеробщик	Халат х/б		1
15/7-09.12.2014	Архивариус	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с точным покрытием СИЗОД фильтрующее		1 3 пары до износа
16/11-09.12.2014	Водитель автомобиля при управлении легковым автомобилем, микроавтобусом, санитарным автомобилем Водитель автомобиля при управлении грузовым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с точным покрытием Перчатки резиновые из полимерных материалов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с точным покрытием		1 12 пар дежурные 1 6 пар
17/21-09.12.2014	Грузчик складов	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке		1 12 пар 1 на 2 года

18/30 09.12.2014	Заведующий научно-медицинской библиотекой; библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений		1
19/31- 09.12.2014	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием		1 6 пар
20/23- 09.12.2014	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом		1 6 пар 2 1 пара 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года
21/40- 09.12.2014	Маляр, штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием СИЗОД фильтрующее Очки защитные Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке		1 1 6 пар 6 пар до износа до износа 1 на 2 года
22/55 09.12.2014	Ветеринарный врач	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным		1 4 пары 1 1

		подноском		
23/60 09.12.2014	Кухонный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов		1 6 пар 2 шт
24/66- 09.12.2014	Лаборант химического анализа	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные СИЗОД фильтрующее		1 дежурный 12 12 до износа до износа
25/69- 09.12.2014	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием		1 6 пар
26/122 09.12.2014	Повар пищеблока	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником		1 до износа 2
27/135 09.12.2014	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Очки защитные СИЗОД фильтрующее		1 6 пар 1 пара до износа дежурное
28/148- 09.12.2014	Слесарь-сантехник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным		1 1 пара 12 пар

		<p>покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные СИЗОД фильтрующее</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке</p>		<p>12 пар</p> <p>до износа до износа</p> <p>1 на 2 года</p>
29/162-09.12.2014	Столяр	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием или точечным Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные СИЗОД фильтрующее Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом</p>		<p>1</p> <p>2</p> <p>12 пар 2 пары</p> <p>до износа до износа</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2,5 года</p>
30/163-09.12.2014	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием</p>		<p>1</p> <p>12 пар</p>
31/166-09.12.2014	Техник метрологии по	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные СИЗОД фильтрующее</p>		<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>до износа до износа</p>
32/169-09.12.2014	Тракторист	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Очки защитные</p>		<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>до износа</p>

		Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом		1 на 2 года 1 на 2,5 года
33/171-09.12.2014	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов		1 6 пар 12 пар
34/187-09.12.2014	Агент по снабжению	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием		1 4 пары
35/189-09.12.2014	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Галоши или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные СИЗОД фильтрующее Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом		1 12 пар 1 пара дежурные дежурные до износа до износа 1 на 2 года 1 на 2,5 года
36/191-09.12.2014	Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические		1 12 до износа дежурные дежурные

* В знаменателе графы 1 имеются ввиду следующие нормативные правовые акты (документы):
- Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68 (приложение № 11);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010 № 777н (приложение № 1)

- Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н (приложение);

б) санитарно-гигиенической одеждой и санитарными принадлежностями (дополнительно к специальной одежде, специальной обуви и другим средствам индивидуальной защиты- за счет имеющихся средств):

№ п/п	Наименование должностей, профессий и подразделений (служб)	Наименование санитарных (одежды, принадлежностей)	Количество предметов на работника	Сроки носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Научные работники	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
2.	Врачи, средний медицинский персонал отделений, лабораторий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
3.	Инструктор по лечебной физкультуре	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
4.	Кастелянша, уборщик служебных помещений подразделений клиники	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
5.	Зав. аптекой-провизор, провизор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
6.	Медицинская сестра диетическая	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2	24
		Полотенце	2	24
7.	Повар, кухонный рабочий пищеблока клиники	Колпак или косынка	2	24
		Полотенце для лица	4	24
		Полотенце для рук		дежурное
8.	Ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонта энергетического оборудования, ведущий инженер	Полотенце для рук	2	24

	по организации эксплуатации и ремонта санитарно-технического оборудования, ведущий специалист по охране труда и окружающей среды, специалист по гражданской обороне и мобилизационной работе, заведующий службой информационных технологий, системный техник, заведующий службой по закупкам товаров, работ, услуг, специалист по закупкам, агент по снабжению, заведующий складом, техник по метрологии			
9.	Водитель автомобиля	Полотенце для рук	2	24
10.	Грузчик складов	Полотенце для рук	2	24
11.	Лифтер	Полотенце для рук	2	24
12.	Маляр, штукатур	Полотенце для рук	2	24
13.	Слесарь-сантехник	Полотенце для рук	2	24
14.	Столяр	Полотенце для рук	2	24
15.	Тракторист	Полотенце для рук	2	24
16.	Уборщик территории	Полотенце для рук	2	24
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полотенце для рук	2	24
18.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	Полотенце для рук	2	24

Приложение № 7
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников, имеющих право на бесплатное
получение молока (по результатам СОУТ 2017г.)

№ п/п	Наименование отдела, отделения, лаборатории, должности (профессии) (№ карты рабочего места)	Вредные производственные факторы (по СОУТ)	Кол-во работников
Молоко (0,5л.)			
1.	Отдел токсикологии и генетики с экспериментальной клиникой лабораторных животных		3
	Младший научный сотрудник (№ 20)	Химический	2
	Лаборант-исследователь (№ 22)	Химический	1
2.	Химико-аналитический отдел		10
	Старший научный сотрудник (№ 29)	Химический	
	Научный сотрудник (№ 30,31)	Химический	
	Младший научный сотрудник (№ 32)	Биологический	
	Младший научный сотрудник (№ 33,34,35)	Химический	
	Лаборант-исследователь (№ 36,37,38)	Химический	
3.	Отделение лабораторных методов исследований клиники		13
	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной диагностики (№ 91)	Биологический	
	Клинико-биохимическая лаборатория		
	Врач клинической лабораторной диагностики (№ 92)	Биологический	
	Биолог (№ 93)	Биологический	

	Медицинский лабораторный техник (№ 94) Санитарка (№ 95,96) Иммуно-бактериологическая лаборатория Врач клинической лабораторной диагностики (№ 97) Врач - бактериолог (№ 98) Биолог (№ 99) Медицинский технолог (№100) Медицинский лабораторный техник(№101) Санитарка (№ 102,103)	Биологический Биологический Биологический Биологический Биологический Биологический Биологический	
4.	Инженерно-хозяйственная служба Маляр	Химический	1

Примечание: В случае замены выдачи работникам молока компенсационной выплатой, она выплачивается один раз в месяц (в день перечисления зарплаты) и устанавливается в размере за один рабочий день (смену) - молоко питьевое цельное пастеризованное – 23 руб. 93 коп. Размер компенсационной выплаты конкретному работнику определяется исходя из количества отработанных им рабочих дней в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится с учетом мнения профкома ежеквартально пропорционально росту цен на указанное молоко на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

**ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест для бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п.п	Наименование структурного подразделения	Должность, профессия	Наименование работ, производственных факторов и норма выдачи на 1 работника в месяц				
			Защитных средств		Очищающих средств		Регенерирующих, восстанавливающих средств
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (работы с водными растворами, дезинфицирующим и средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов), мл	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) (работы с бактериально опасными средами; при повышенных требованиях стерильности рук на производстве), мл.	Мыло для мытья рук (работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями), гр.	Мыло для мытья тела (работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями), гр.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (работы с органическими растворителями, техническими маслами, лаками и красками, различными видами производственной пыли, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов), мл
1	2	3	4	5	6	7	8

1.	Отдел токсикологии и генетики с экспериментальной клиникой лабораторных животных:						
	(в части токсикологии)	Младший научный сотрудник, лаборант-исследователь				300 (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100
	(в части генетики)	Младший научный сотрудник, лаборант-исследователь			100		100
2.	Химико-аналитический отдел	Старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, лаборант-исследователь			100		100
3.	Терапевтическое-профпатологическое отделение стационара клиники, неврологическое-профпатологическое отделение	Медицинская сестра процедурной, санитарка, уборщик служебных помещений			100		100

	стационара клиники, отделение профессиональной аллергологии и иммунореабилитации стационара клиники, консультативно-поликлиническое отделение клиники						
4.	Отделение физиотерапии клиники (карта № 62)	Медицинская сестра			100		100
5.	Эндоскопический кабинет отделения функциональных методов исследований клиники	Врач-эндоскопист, медицинская сестра			100		100
6.	Отделение лабораторных методов исследований клиники:						

	Клинико-биохимическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики, биолог, медицинский технолог, медицинский лабораторный техник, санитарка		100	100		
	Иммуно-бактериологическая лаборатория	Врач-бактериолог*, медицинский лабораторный техник*, санитарка*		100	100	300 (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
7.	Пищеблок клиники	Повар, кухонный рабочий			100	300 (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
8.	Инженерно-хозяйственная служба	Маляр, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова-			200		100

		ния, столяр, тракторист, уборщик территории					
--	--	---	--	--	--	--	--

*Примечание: На работах с легкосмываемыми загрязнениями работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях (раковинах) мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Условия и порядок
расходования денежных средств,
которые могут быть направлены на цели,
указанные в подпунктах 1-4 пункта 10.5

1. Наличие одновременно следующих условий:
 - 1.1 выполнение показателей эффективности труда за последний год;
 - 1.2 средняя месячная оплата труда за последний год не превышает 1,5 размера МРОТ;
 - 1.3 стаж работы в институте не менее 5 лет.Профком ежегодно составляет (уточняет) список работников, которые отвечают указанным условиям, с соблюдением установленного порядка обработки персональных данных.
2. Дополнительно по подпунктам 1-2 необходимо наличие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.
3. Размеры выплат не могут превышать:
 - 3.1 по подпункту 1 - 3 тысяч рублей;
 - 3.2 по подпункту 2 - 2 тысяч рублей в год;
 - 3.3 по подпункту 3 - 5 тысяч рублей;
 - 3.4 по подпункту 4 - 5 тысяч рублей.Указанные выплаты должны подтверждаться соответствующими документами, выписками из них, копиями, справками и т.п.
4. В случаях, когда работник имеет право на получение выплат по нескольким основаниям (подпунктам), выплата производится по одному основанию по выбору работника.
5. Решения по выплатам профком принимает на своих заседаниях на основании заявлений работников и других лиц.
6. Профком систематически (не реже одного раза в год) представляет в бухгалтерию отчет об использовании денежных средств по указанным видам расходов с приложением подтверждающих документов.

