

170

Принято на общей
конференции работников
Протокол № 4 от 11.03.2022г.

Коллективный договор


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-КЛИНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ВИДОВ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И
МЕДИЦИНСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО МЕДИКО-
БИОЛОГИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА
(ФГБУ ФНКЦ ФМБА РОССИИ)**

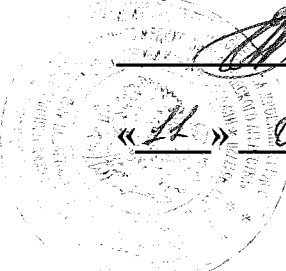
От работодателя
Генеральный директор
ФГБУ ФНКЦ ФМБА России



А.В. Гроицкий
«11» 03 2022г.


От работников
Председатель ПШО
работников ФНКЦ ФМБА России
РПРАЭП



Е.А. Борисова
«11» 03 2022 г.


г. Москва

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях регулирования социально-трудовых отношений. Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (ст. 1 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор – правовой акт регулирующий социально-трудовые отношения в ФГБУ ФНКЦ ФМБА России и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией учреждения (ст.30 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в лице Генерального директора Троицкого Александра Витальевича и работники учреждения, в лице Борисовой Елены Анатольевны председателя первичной профсоюзной организации работников ФНКЦ ФМБА России РПРАЭП (именуемая далее «Профком»).

1.6. Предмет договора

1.6.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.6.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Действие коллективного договора

1.7.1. Коллективный договор заключается сроком на три года с 11.03.2022 года до 11.03.2025 год и вступает в силу с 11.03.2022 года.

1.7.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ). В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения, в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).

1.7.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Соотношение коллективного договора с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами:

1.8.1. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и иными конституционными законами, а также трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (статьи 5, 8, 10, 11, 12, 13 ТК РФ).

1.8.2. Содержание и структура коллективного договора определена сторонами на основании статьи 41 ТК РФ.

1.9. Общие обязательства сторон

1.9.1. Работодатель признает **«Профком»** полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.9.2. **«Профком»** обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.9.3. **«Работодатель»** и **«Профком»** решают спорные вопросы путем переговоров на принципах социального партнерства, принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую профсоюзную организацию.

1.9.4. **«Работодатель»** обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, включая компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в установленные сроки;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это связано с выполняемыми трудовыми функциями

работников;

- реализовывать программу улучшения условий охраны труда и социальной защиты работников учреждения;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления **«Профкомом»** о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- по социально-трудовым вопросам принимать решения с учетом мнения **«Профкома»** в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проводить согласование с профсоюзной организацией введение новых систем оплаты труда и форм материального поощрения;
- направлять в **«Профком»** проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с работником (ами) в случаях и в порядке, предусмотренных ст.81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

1.9.5. **«Профком»** обязуется:

- оказывать помощь **«Работодателю»** в обеспечении устойчивой деятельности учреждения, руководствуясь Уставом Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности;
- принимать участие в проведении специальной оценке условий труда, профессиональных рисков в учреждении: входить в состав комиссии в обязательном порядке (в случае необходимости отстаивать права работников);
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам организации производства и быта, социальных и материальных гарантий;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также контроль за выполнением коллективного договора, отраслевого соглашения, других нормативных актов, затрагивающих и регламентирующих интересы и права работников учреждения;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, содействовать реализации прав и осуществлять контроль за выполнением

обязанностей сторонами коллективного договора;

- осуществлять общественный контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, контролировать использование средств на эти цели;
 - участвовать в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
 - оказывать поддержку **«Работодателю»** во взаимоотношениях с вышестоящими органами управления, организациями и учреждениями;
 - при урегулировании коллективных трудовых споров с **«Работодателем»** в обстановке объективных трудностей не проводить забастовок;
 - организовывать оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза и их семей;
 - организовывать работу по направлению сотрудников учреждения на лечение в санатории системы ФМБА;
 - осуществлять хозяйственную, приносящую доход предпринимательскую деятельность, прибыль от которых направляется на достижение уставных целей профсоюза;
 - оказывать методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам профсоюза, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;
 - организовывать прием в профсоюз и учет членов профсоюза, осуществлять организационные мероприятия по повышению мотивации профсоюзного членства;
 - проводить информационную работу, обеспечивающую широкую гласность деятельности первичной профсоюзной организации, ее органов и профсоюза, агитационную работу по вовлечению работников в члены профсоюза;
 - участвовать в избирательных кампаниях в соответствии с действующим законодательством о выборах;
 - осуществлять иные виды деятельности, не противоречащие положениям Устава профсоюза, а также действующему законодательству РФ;
 - оказывать поддержку **«Работодателю»** в применении профессиональных стандартов (разработка планов по применению профессиональных стандартов, пересмотр должностных инструкций в связи с принятием профессиональных стандартов по соответствующим должностям и т.д.);
 - оказывать поддержку **«Работодателю»** в проведении аттестации работников на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе.
- 1.10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (часть 1 статьи 51 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **«Работодателем»** о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении **«Работодателем»** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевыми и другими соглашениями и трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.2. Права и обязанности Работодателя в области трудовых отношений определяются ТК РФ, Уставом, коллективным договором, трудовым договором.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации (статья 57 ТК РФ).

2.4. «Работодатель» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и т.д.).

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.6. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статьи 60.2 ТК РФ, 151 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу до подписания трудового договора «Работодатель» обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися локальным актом учреждения, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно касающимися трудовой деятельности работника.

2.8. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр хранится в отделе по управлению персоналом и трудовым отношениям учреждения, один выдается на руки работнику.

2.9. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ другими федеральными законами.

2.10. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, определены статьёй 332 ТК РФ.

2.11. Объем педагогической нагрузки педагогического работника определяется его должностью и размером ставки. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, установленной работнику, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (при согласии работника);

- восстановления на работе работника, ранее выполняющего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. Работники, вновь поступающие на работу, а также состоящие в трудовых отношениях ранее, обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (часть 1, часть 2 статьи 213 ТК РФ).

2.13. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (ч. 5 ст. 213 ТК РФ).

2.14. Работники, имеющие отношение к обороту наркотических средств и психотропных веществ в процессе выполнения трудовых обязанностей, проходят обязательное психиатрическое и наркологическое медицинское освидетельствование.

2.15. Обязательное периодическое медицинское обследование и психиатрическое освидетельствование, работники проходят за счет средств работодателя в соответствии со списками, утвержденными **«Работодателем»** и графиками, которые являются обязательными для выполнения прохождения медицинского обследования. На время прохождения указанных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

2.16. **«Работодатель»** не допускает работника к выполнению его трудовых обязанностей без прохождения им обязательного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования (статья 76 ТК РФ). На время отстранения работника от выполнения его трудовых обязанностей в связи с не прохождением медицинского осмотра заработная плата не выплачивается.

2.17. Изменение условий трудового договора осуществляется в соответствии с условиями, определенными ТК РФ (статьи 72- 74 ТК РФ).

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ **«Работодатель»** обязуется в письменной форме сообщить в профком не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников, полный список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются Отраслевым соглашением по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении

Федерального медико-биологического агентства на 2022-2024г.г. (далее по тексту Отраслевого соглашения).

Критерием массового высвобождения работников считать:

- а) при ликвидации организаций любой организационно-правовой формы с численностью работников 15 и более человек;
- б) при сокращении численности или штата работников в количестве:
 - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.19. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (что предусмотрено статьей 82 ТК РФ) с работником-членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения.

2.20. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, которая в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов сообщает работодателю в письменной форме о принятом решении.

Сокращение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.21. Стороны договорились: о выплате единовременного пособия в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством работнику в связи с сокращением численности или штата, если до наступления пенсионного возраста 2 года или менее года:

- для лиц, проработавших в учреждении до 10 лет – 120% среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет – 150% среднего месячного заработка.

2.22. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон – работника и работодателя.

2.23. Персональные данные работника – информация, необходимая «Работодателю» в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требования ТК РФ и иных федеральных законов (статья 87 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами относятся к рабочему времени.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и

ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

3.3. Время начала и окончания работы, перерывы на обед, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными **«Работодателем»** по согласованию с **«Профкомом»**.

3.4. Работники, принятые на работу по внутреннему совместительству в ФГБУ ФНКЦ ФМБА России и осуществляющие работу по основному месту работы в ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в одном структурном подразделении, имеют право начинать работу без дополнительного перерыва.

3.5. Режим работы:

3.5.1. ФГБУ ФНКЦ ФМБА России является учреждением непрерывного действия, работает ежедневно в круглосуточном режиме, по графику сменности. Начало и окончание работы указывается в графике рабочего времени.

3.5.2. Разрешается устанавливать продолжительность смены не более 24 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

3.5.3. Для медицинских работников рабочая неделя определяется из расчета, установленного ст. 350 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.03г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности» и не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

3.5.4. Для работников, работающих во вредных условиях труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

На основании Отраслевого соглашения Стороны договорились:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 – 33 часа в неделю;

при установлении класса 4 – в соответствии со ст. 214.1 ТК РФ работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда были отнесены к опасному классу (4-й класс). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

3.5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (ст.333 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, на основании правил внутреннего трудового распорядка, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 33 часов в неделю) для работников, работающих во вредных условиях труда, может быть увеличена, но не более, чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.7. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьей 263.1 ТК РФ.

3.8. Медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

3.9. Дежурство на дому - пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

3.10. При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

3.11. Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.12. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности.

3.13. Начало и окончание рабочего дня устанавливается в графике работы, который утверждается работодателем. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работник обязан письменно ознакомиться с данным графиком.

3.14. Отдельные работники могут быть привлечены по распоряжению «Работодателя» при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций, за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Для них устанавливается режим ненормированного рабочего дня. Для работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, сверхурочная работа не оплачивается, она компенсируется только дополнительным отпуском.

3.15. Подготовка рабочего места, время переодевания перед началом работы и после её окончания не входит в учет рабочего времени.

3.16. Опоздание или самовольный преждевременный уход с работы является дисциплинарным проступком, нарушением трудовой дисциплины.

3.17. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену). Нетрезвое состояние, либо наркотическое или токсическое опьянение работника подтверждается медицинским заключением (актом и лабораторным обследованием). Работнику предлагается пройти медицинское исследование на подтверждение или опровержение данного факта. Отказ от предложенного обследования оформляется актом, отказ от подписи в составленном акте оформляется также соответствующим актом.

3.18. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменщика, работник сообщает об этом руководителю структурного подразделения или лицу, его замещающему, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

3.19. Запрещается в рабочее время уходить с работы без предупреждения руководителя структурного подразделения или **«Работодателя»** (в зависимости от подчинения).

3.20. В случае необходимости отсутствия на рабочем месте по причинам, не связанным с исполнением работником его трудовых обязанностей, необходимо письменно предупредить руководителя структурного подразделения или **«Работодателя»** (в зависимости от подчинения), получить его согласие.

3.21. Запрещается курение на территории и в помещениях учреждения. К работнику, курившему, на территории и в помещениях учреждения может быть применено дисциплинарное взыскание.

3.22. В ФГБУ ФНКЦ ФМБА России применяется суммированный учет рабочего времени - один месяц, для отдельных служб учреждения может быть установлен иной учетный период. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, три месяца. Продолжительность смены ежедневно определяется графиком сменности, который составляется старшей медицинской сестрой отделения, или иным уполномоченным на это лицом подписывается заведующим или руководителем структурного подразделения и утверждается **«Работодателем»**.

3.23. По соглашению сторон работнику может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст.93ТК РФ).

3.24. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени регулируется ст. 97, 99 ТК РФ.

3.25. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами рабочего времени производится с их согласия, по согласованию с «Профкомом» по письменному распоряжению «Работодателя». За работу в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудник вправе получить двойную оплату за отработанные часы или полный день отдыха не зависимо от отработанного времени в выходной и праздничный день. (ст. 153 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых продолжительностью 42 часа);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (основные и дополнительные).

4.2. Место и время для отдыха и приема пищи регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работникам, которые работают в день четыре часа и меньше, можно не предоставлять обеденный перерыв (статья 108 ТК РФ). Данное ограничение прописывается в трудовом договоре.

4.3. Дополнительные выходные дни предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ, коллективным договором.

4.4. Стороны договорились, что дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам для решения неотложных социально-бытовых вопросов. Дни предоставляются работникам по письменному заявлению в следующих случаях:

1. В связи со свадьбой работника – 1 календарный день;
2. В связи со смертью близких родственников – 2 календарных дня;
3. В связи с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день.
4. Родителям, чьи дети идут в первый класс – 1 календарный день.

4.5. «Работодатель» обязуется предоставлять работникам ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней согласно утвержденному графику отпусков (статья 114 ТК). График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

4.6. «Работодатель» утверждает график отпусков работников с учетом мнения «Профкома». График отпусков составляется за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

4.7. При утверждении графика отпусков учитывается период очередного отпуска и дополнительного.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной из части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.8. В случае увольнения работника до истечения рабочего года, за который предоставлен отпуск, удержания производятся при окончательном расчете с работником.

4.9. Удержание за дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, использованные авансом, не производятся, если работник расторгает трудовые отношения по основаниям, указанным в 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

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

4.11. Стороны договорились, что отпуск может быть предоставлен в другой период по заявлению работника, в случае, если «Работодатель» признает причину, указанную в заявлении работника уважительной.

4.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) и если работодатель не возражает против этого.

4.13. 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 (ст.126 ТК РФ).

4.14. На основании Отраслевого соглашения Стороны договорились: с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со ст.139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% дневной части оклада (должностного оклада) на каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

4.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст.126 ТК РФ).

4.16. На основании Отраслевого соглашения стороны договорились: предоставлять отдельным категориям медицинских работников учреждения, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законом РФ от 2 июля 1992г. № 3185-1 « О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», руководствуясь постановлением Правительства РФ от 06 июня 2013г.№ 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г.№ 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», который не зависит от

результатов специальной оценки условий труда.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или к опасным условиям труда.

В соответствии со ст. 214.1 ТК РФ работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда были отнесены к опасному классу (4-й класс). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

4.17.1. По учреждению, за исключением Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в Крыму

при установлении класса 3.2 – 14 календарных дней

при установлении класса 3.3 - 16 календарных дней

при установлении класса 3.4 - 18 календарных дней

4.17.2. По Филиалу ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в Крыму

при установлении класса 3.2 – 7 календарных дней

при установлении класса 3.3 - 8 календарных дней

при установлении класса 3.4 - 9 календарных дней

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работы во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.18. В соответствии с частью 3 статьи 15 ФЗ от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер за работу во вредных условиях труда», на основании изложенного в нижеперечисленных подразделениях по учреждению, за исключением Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в Крыму сохраняются ежегодные дополнительные отпуска:

- отделение радиоизотопной диагностики – 21 к/дн;
- рентгеновское отделение с кабинетами МРТ – 21 к/дн;
- отделение анестезиологии-реанимации – 21 к/дн;
- отделение анестезиологии-реанимации – 2 – 21 к/дн;
- отделение реанимации и интенсивной терапии – 21 к/дн;

4.19. Педагогическим работникам подразделения «Академия постдипломного образования ФГБУ ФНКЦ ФМБА России» в силу статьи 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.20. Педагогические работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

4.21. На основании Отраслевого соглашения Работникам учреждения за непрерывный стаж работы свыше 3 (трех) лет предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При этом в стаж работы, дающий право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей их непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, врачам выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;
- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- фельдшерам, работающим на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

4.22. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.23. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

4.24. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не включается:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- период временной нетрудоспособности;
- период повышения квалификации с отрывом от производства;
- периоды дополнительных оплачиваемых учебных отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, связанных с поступлением в образовательные учреждения и обучение в них и другие периоды, когда работник отсутствовал на рабочем месте.

4.25. Работникам, занятым неполный рабочий день, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется с учетом фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней.

Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работодатель не вправе устанавливать ненормированный день при неполной неделе и неполном рабочем дне. Ненормированный режим при неполной неделе можно вводить только тогда, когда работник работает полный день (статья 101 ТК РФ).

4.27. Перечень работников с ненормированным рабочим днем утверждается **«Работодателем»** с учетом мнения **«Профкома»**. Приложением №1 к коллективному договору.

4.28. По письменному заявлению работника **«Работодатель»** может предоставить ему неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска с последующим увольнением, если это увольнение не связано с совершением работником виновных действий.

4.29. **«Работодатель»** может предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам, по их письменному заявлению, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и **«Работодателем»**.

4.30. Перенесение и продление ежегодного оплачиваемого отпуска возможно в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Ст.129 ТК РФ.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда, включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях) на расчетный счет работника в банке, указанном в заявлении (бланке банка) работника.

5.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка России.

5.5. Оплата труда работающих производится на основе Положения об оплате труда работников ФГБУ ФНКЦ ФМБА России, которое является локальным нормативным актом учреждения, принимается работодателем с учетом мнения профсоюза.

5.6. В целях поощрения работников за высокие результаты работы в учреждении осуществляются выплаты стимулирующего характера на основании Положения по оплате труда такие, как премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

5.7. При выплате заработной платы «Работодатель» по утвержденной форме в учреждении расчетным листком извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. На основании оформленного приказа о предоставлении оплачиваемого отпуска, работнику производятся начисления, и оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. «Работодатель», в пределах выделенных средств, самостоятельно определяет виды, размеры и период временных надбавок, доплат и других выплат. Надбавки устанавливаются и отменяются по решению «Работодателя».

5.10. За совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата (часть 1 ст. 151 ТК РФ).

5.11. При расчете средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ).

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

5.12.1. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается (в % от тарифной ставки (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) и производится в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

По учреждению, за исключением Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА в Крыму:

- по подклассу 3.1 – 15%
- по подклассу 3.2 – 15%
- по подклассу 3.3 – 20%
- по подклассу 3.4 – 25%

Филиалу ФГБУ ФНКЦ ФМБА в Крыму:

- по подклассу 3.1 – 8%
- по подклассу 3.2 – 12%

- по подклассу 3.3 – 15%
- по подклассу 3.4 – 20%

5.12.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с частью 3 статьи 15 ФЗ от 28.12.2013г. № 421-ФЗ в нижеперечисленных подразделениях сохраняются по учреждению, за исключением Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в Крыму:

- отделение рентгенохирургических методов диагностики и лечения – 30%;
- отделение рентгенохирургических методов диагностики и лечения сложных нарушений ритмов сердца и электрокардиостимуляции – 30 %;
- патологоанатомическом отделение – 25%.

5.13. Заработная плата работникам кафедр «Академии постдипломного образования ФГБУ ФНКЦ ФМБА России», организованным за счет средств, поступающих от внебюджетной деятельности, выплачивается в соответствии с утвержденным Положением о хозрасчетной кафедре.

5.14. Доплата за работу в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ и Постановления РФ от 22.07.2008г. № 554 (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время.

5.14.1. Доплата устанавливается по учреждению, за исключением Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА России в Крыму в размере 75% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время работникам, осуществляющим оказание экстренной и неотложной медицинской помощи 100%.

5.14.2. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА в Крыму работникам устанавливается в размере от 35% до 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время и регулируется Положением по оплате труда Филиала.

5.15. Премирование работников ФГБУ ФНКЦ ФМБА России производится на основании Положения об оплате труда работников учреждения и устанавливается в зависимости от наличия у работодателя финансовых возможностей. Положение об оплате труда работников является локальным нормативным актом учреждения.

5.16. За сложный, напряженный труд могут быть установлены надбавки к должностным окладам.

5.17. Заработная плата выплачивается 25 и 10 числа каждого месяца.

5.18. Работодатель имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен должностной инструкцией, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. «Работодатель» в соответствии с действующими государственными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить проведение вводного инструктажа со всеми вновь принимаемыми на работу лицами, независимо от образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными и работниками сторонних организаций, выполняющие работы на территории,

учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

- ежемесячно обеспечивать своевременную выдачу моющих и обезвреживающих средств Приложение № 2 к коллективному договору;

- обеспечивать работников за счет собственных средств санитарно-гигиенической одеждой (униформой), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды (униформы) и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств;

- выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 0,5 литра молока в смену на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 16.02.2009г. №45н Приложение № 3 к коллективному договору. При письменном согласии работника, объемы бесплатного молока могут быть заменены соответствующей денежной компенсацией. Для определения положенной суммы берется цена молока на основании накладных по молоку, жирностью не менее 2,5%;

на основании ст.214 ТК РФ работодатель в области охраны труда обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных

актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- обеспечить условия и охрану труда беременных женщин: предоставить беременным женщинам легкий труд без ночных смен и исключаящим воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);
- выделять финансовые средства на мероприятия по охране труда.

6.1.1. Работодатель обязан запретить работу в опасных условиях труда (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ). В соответствии со ст. 214.1 ТК РФ обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда были отнесены к опасному классу (4-й класс). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ за сотрудниками сохраняется место работы и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ). Возобновление деятельности на опасных рабочих местах допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда. В ряде случаев запрет на работу в опасных условиях труда применяться не будет, согласно распоряжению Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р

6.2. Работник обязан:

- знать и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, санитарно-гигиенические и противоэпидемические требования, установленные законодательными, локальными и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (Статья 215 ТК РФ);
- в работе руководствоваться своей должностной инструкцией, нормативными правовыми актами регламентирующими санитарно-гигиенические, профилактические и противозидемические требования при выполнении конкретного вида работ, правилами и инструкциями по охране труда, технической документацией на оборудование применяемое в работе;
- при работе с электрооборудованием знать и выполнять раздел техники безопасности для данного вида оборудования;
- принимать участие в проведении специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков;
- знать правила пожарной безопасности, места расположения первичных средств пожаротушения и уметь ими пользоваться;
- уметь действовать при аварийной ситуации, в чрезвычайных ситуациях;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков инфекционного заболевания, острого профессионального заболевания (отравления), микротравм (микротравм);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в установленные сроки, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- проходить психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, прививаться против, инфекционных заболеваний в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, требованиями санитарного законодательства и при выполнении работ, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 года № 825 (с изменениями и дополнениями от 24 декабря 2014 г.) «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»;
- знакомиться под подпись с графиком работы;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсация - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций при поступлении на работу, изменении условий трудового договора, удержания из заработной платы и др. работнику предоставляются гарантии и компенсации в случаях, когда он по объективным причинам освобождается от выполнения трудовой функции.

7.3. **«Работодатель»** обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ (статья 170 ТК РФ) и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

«Работодатель» не сохраняет работнику среднюю заработную плату, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе учитывается: стаж работы, наличие ребенка до 3-лет (если в семье нет других работников), двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые

предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

8.2. Дисциплина труда – это установленный порядок, без поддержания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда работников учреждения.

8.3. Дисциплина труда требует от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

8.4. «Работодатель» поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, «Работодатель» имеет право применить дисциплинарные взыскания.

8.6. К нарушениям трудовой дисциплины, являющимися дисциплинарными проступками относятся:

- отсутствие работника без уважительной причины на работе либо на рабочем месте;
- отказ от обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ;
- в случае истечения срока действия сертификата, не предоставление своевременно документов о подтверждении сертификата или свидетельства об аккредитации по соответствующей специальности;
- отказ или уклонение без уважительных причин от обязательного медицинского обследования и психиатрического освидетельствования, профилактических прививок;
- самовольное использование дней отдыха, выхода на работу в выходные и праздничные дни;
- самовольный уход в отпуск и иные случаи, предусмотренные законодательством.
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм труда, должностной инструкции;

8.7. Работник после болезни должен приступить к выполнению трудовых обязанностей в день, указанный в листке нетрудоспособности.

8.8. По соглашению сторон работник может приступить к работе после болезни в день, предварительно надлежащим образом согласованный с руководителем структурного подразделения или лицом, его замещающим.

8.9. В соответствии с тем, что учреждение оказывает медицинскую помощь, проведение забастовочных мероприятий запрещено.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. **«Работодатель»** и **«Профком»** строит свои взаимоотношения, руководствуясь Законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

9.2. **«Профком»** ППО работников ФНКЦ ФМБА России РПРАЭП представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудовыми отношениями, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

9.3. **«Работодатель»** содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

«Работодатель» обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны администрации учреждения и должностных лиц других структурных подразделений. Управленческий персонал, вновь принимаемый на работу, работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с **«Профкомом»**.

9.4. **«Работодатель»** ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет **«Профкома»** членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному **«Профкомом»**, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.5. **«Работодатель»** предоставляет **«Профкому»** бесплатно необходимое помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого **«Профкома»**, а также для проведения конференций, кроме того, предоставляет средства связи, при необходимости – транспортные средства.

9.6. **«Работодатель»** обязуется обеспечивать гарантии работникам, входящим в состав **«Профкома»** и не освобожденным от основной работы, предусмотренные статьями 374-376 ТК РФ.

9.7. Работники, являющиеся членами **«Профкома»**, освобождаются по согласованию представителей сторон социального партнерства от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников при условии выполнения основной работы качественно и в полном объеме.

9.8. **«Работодатель»** обязуется:

- не освобожденным членам **«Профкома»** по соглашению сторон предоставлять время, необходимое для выполнения общественной работы.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ, УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ И НУЖД РАБОТНИКОВ

10.1. «Работодатель» обязуется:

- своевременно перечислять средства в государственные внебюджетные фонды в размерах, определенных Законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- оперативно оформлять впервые поступающим на работу гражданам страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- обеспечить информирование работников о риске повреждения здоровья на рабочем месте;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, придерживаясь статей 253-264 ТК РФ;
- при наличии свободных мест в общежитии «Академии постдипломного образования ФГБУ ФНКЦ ФМБА России», по заявлению педагогического работника, предоставлять ему возможность проживания в общежитии при условии полной компенсации работником стоимости проживания;
- оказывать финансовую помощь профсоюзной организации в проведении культурно-массовых, оздоровительных, праздничных мероприятий для работников учреждения;
- в целях улучшения работы по охране здоровья работников:
 - а) проводить внеплановые медицинские осмотры работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов с целью выявления профессиональных заболеваний и предотвращения других заболеваний;
 - в) оказывать работникам услуги по стоматологическому лечению зубов со скидкой:
 - 20% терапевтическое лечение и удаление зубов;
 - 10% протезирование, имплантация и костная пластика.
 - г) предоставлять работникам учреждения, а также их ближайшим родственникам (отец, мать, супруг, супруга, дети старше 18 лет) услуги по медицинскому обслуживанию со скидкой 20%.

10.2. «Профком» обязуется:

- оказывать помощь по приобретению путевок в санатории и дома отдыха;
- работникам учреждения - членам профсоюза, оказывать материальную помощь в связи с дорогостоящим лечением, потери близких родственников и другими обстоятельствами;
- выделять денежные средства на чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, юбилейными датами, поощрение за активную работу в профсоюзе, на проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий, экскурсионных поездок, организовывать проведение дня «первоклассника», дня медицинского работника;
- контролировать соблюдение права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК РФ);

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в государственные внебюджетные фонды»
- информировать работников – членов профсоюза о расходовании денежных средств;
- представлять работников-членов профсоюза в ФМБА России на награждения ведомственным знаком отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности»;
- представлять профсоюзных работников, активистов к наградам, учрежденным Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Одной из форм участия работников в управлении ФГБУ ФНКЦ ФМБА России является конференция работников.

11.2. Делегаты конференции – выборные представители, уполномоченные работниками отделений и структурных подразделений для участия в конференции.

11.3. Делегатами конференции работников избираются члены рабочего коллектива.

11.4. На избранных делегатов оформляется выписка из протокола собрания работников структурного подразделения об избрании.

11.5. О созыве и предполагаемой повестке дня конференции объявляется не позднее, чем за один месяц до начала конференции. Оповещение делегатов и других участников о предстоящей конференции осуществляется путем вывешивания информации о месте и времени проведения конференции.

11.6. Вносить изменения, дополнения в предлагаемую повестку дня конференции на основании письменных обращений имеют право делегаты конференции.

11.7. Изменения принимаются путем прямого голосования делегатов конференции.

11.8. Внеочередная конференция созывается по требованию не менее половины структурных подразделений учреждения. Представители работников в срок не позднее двух недель со дня предъявления требования обязаны принять решение о проведении внеочередной конференции, либо о мотивированном отказе от её проведения.

11.9. Основанием для созыва конференции является решение представителей работников, в котором указывается предполагаемая повестка дня, докладчики, дата, время и место проведения конференции, норма представительства и порядок избрания делегатов.

11.10. Полномочия избранных на конференцию делегатов подтверждает мандатная комиссия на конференции.

11.11. Мандатная комиссия - коллегиальный орган, избранный конференцией работников для рассмотрения полномочий делегатов, соблюдения норм представительства при выборах делегатов, а также полномочий работников, избранных прямым делегированием.

11.12. Полномочия делегатов начинаются с момента принятия конференцией доклада мандатной комиссии.

- 11.13. Порядок отзыва или замены делегатов соответствует порядку их первоначального избрания.
- 11.14. Регистрация делегатов конференции осуществляется мандатной комиссией.
- 11.15. Конференция считается правомочной, если в ней участвует не менее двух третей избранных делегатов.
- 11.16. Решение конференции принимаются большинством голосов, принявших участие в голосовании при наличии кворума. Форма голосования определяется делегатами конференции.
- 11.17. Конференция оформляется протоколом.
- 11.18. Настоящий коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу со дня подписания его представителями социального партнерства и действует в течение всего срока. По истечении установленного срока коллективный договор может продлеваться по соглашению представителей сторон социального партнерства.
- 11.19. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.
- 11.20. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть рассмотрены при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств по коллективному договору.
- 11.21. «Профком» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 11.22. Стороны социального партнерства несут ответственность за нарушение условий коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 54, 55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение № 1 Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Приложение № 2 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».
3. Приложение № 3 «Перечень рабочих мест, на которых в профилактических целях выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты вместо молока».

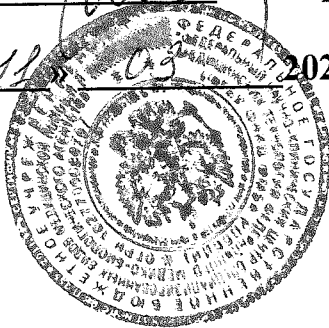
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
Принято на общей конференции
Протокол № 4 от 11.03.2022г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день


№/п	Наименование должности	Количество дополнительных дней (календарных)
1	Санитар-водитель подразделения гараж ФГБУ ФНКЦ ФМБА России	3

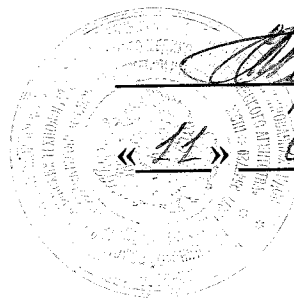
От работодателя
Генеральный директор
ФГБУ ФНКЦ ФМБА России


 _____ А.В. Троицкий
 « 11 » 03 2022г.



От работников
Председатель ШО
работников ФНКЦ ФМБА России
РПРАЭП


 _____ Е.А. Борисова
 « 11 » 03 2022г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
Принято на общей конференции
Протокол № 4 от 11.03.2022г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам
смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства			
1	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100мл
II. Очищающие средства			
2	1 Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, смолы, клей	500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, смолы, клей	200мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
5	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, лаками и красками, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки; негативное влияние окружающей среды	100мл

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

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работ. в месяц	Перечень рабочих мест
I. Защитные средства				
1	Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующ.)	Работы с бактериально опасными средами; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100мл	<ol style="list-style-type: none"> 1. Врач-бактериолог 2. Фельдшер-лаборант бактериологич. группы 3. Санитар бак. группы 4. Мед. сестра перевязочная 5. Мед. сестра процедурная 6. Оперирующие: заведующий отделением-врач (всех наименований), врач (всех наименований) 7. Зав. отд.-врач-эндоскопист 8. Врач-эндоскопист 9. Ст. мед. сестра эндоскопич. отделения 10. Мед. сестра эндоскопическ отделения 11. Мед. сестра всех наименов. (хирургич. отд.) 12. Операционная мед/с 13. Санитарка всех наименован. Операционного отд. 14. Сестра-хозяйка опербл. 15. Зам. гл.врача по анест.-реанимации 16. Зав. отд.врач-анест.реан. 17. Зав. отд.реаним.и интен.терапии 18. Врач анест.-реанимат. 19. Ст. мед.сестра отд.реаним.и интен.терап., отд.анестез.-реанимации 20. Мед.сестра-анестезист 21. Мл.м/с по уходу за б-ми отд.реаним.и интен.терап., отд.анестез.-реанимации 22. Сестра-хозяйка отд.реаним.и интен.терапии отд.анестез.-реанимации 23. Санитар отд.реаним.и интен.терапии 24. Зав.отд.врач-патологоанатом 25. Врач-патологоанатом

				26. Лаборант ПАО 27. Фельдшер- лаборант ПАО 29. Мед.лаб.техник ПАО 30. Санитар ПАО 31. Врач хирург кабинета 32. Врач –дерматовенеролог 33. Врач-инфекционист 34. Уборщик мед.отходов 35. Слесарь-сантехник
II. Очищающие средства				
2	1 Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1. Генеральный директор 2. Зам. ген. дир.-главный врач 3. Зам. ген. дир.(всех наименов.) 4. Исполнительный директор 5. Зам. исп. дир.(всех наименов.) 6. Советник 7. Главный бухгалтер 8. Зам. гл. врача(всех наименов.) 9. Директор по эксплуатации 10. Руководитель центра (всех наименований) 11. Руководитель службы, отдела (всех наименований) 12. Начальник службы отдела (всех наименований) 13. Заведующий отделением (всех наименований) 14. Врач (всех наименован) 15. Старшая мед.сестра 16. Операционная мед.сестра 17. Мед.сестра (всех наименов.) 18. Мед.сестра (палатная, процедурн., перевязочн.) 19. Сестра-хозяйка 20. Санитар, санитар (для уборки помещений) 21. Рентгенлаборант 22. Мл. мед.сестра по уходу за больными 23. Старший фельдшер 24. Фельдшер 25. Биолог 26. Фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник) 27. Логопед 28. Эксперт 29. Инструктор-методист по лечебной физкультуре 30. Инструктор по лечебной физкультуре 31. Ведущий юрисконсульт 32. Юрисконсульт

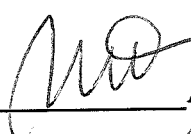
			<p>33. Секретарь ген. директора</p> <p>34. Делопроизводитель</p> <p>35. Ведущий экономист (всех наименований)</p> <p>36. Главный экономист (всех наименований)</p> <p>37. Старший экономист (всех наименований)</p> <p>38. Экономист (всех наименований)</p> <p>39. Инженер (всех наименован.)</p> <p>40.Администратор вычислительной сети</p> <p>41. Заведующий библиотекой</p> <p>42. Техник (всех наименован.)</p> <p>43. Начальник гаража</p> <p>44. Ведущий специалист (всех наименований)</p> <p>45. Главный специалист (всех наименований)</p> <p>46. Старший специалист (всех наименований)</p> <p>47. Специалист (всех наименований)</p> <p>48.Зам.главного бухгалтера</p> <p>49. Бухгалтер (всех наименований)</p> <p>50. Старший кассир</p> <p>51. Администратор (всех наименований)</p> <p>52. Заведующий складом</p> <p>53. Кладовщик</p> <p>54. Старший менеджер</p> <p>55. Менеджер (всех наименований)</p> <p>56. Документовед</p> <p>57. Ведущий программист</p> <p>58. Программист</p> <p>59. Мл.программист</p> <p>60. Категорийный менеджер</p> <p>61. Координатор отдела</p> <p>62. Программист</p> <p>63.Администратор базы данных</p> <p>64. Оператор электронно- вычислит. И вычислит. Маш.</p> <p>65 Дизайнер</p> <p>66. Монтажник ЛВС</p> <p>67. Руководитель проекта</p> <p>68. Аналитик</p> <p>69. Системный аналитик</p> <p>70 Ведущий системный администратор</p> <p>71. Провизор-технолог</p>
--	--	--	--


					72. Фармацевт 73. Фасовщица 74. Уборщик служебных помещений 75. Психолог 76. Швея 77. Подсобный рабочий 78. Уборщик 79. Садовник 80. Архивист 81. Архивариус 82. Методист 83. Старший методист 84. Главный метролог 85. Электромеханик по рем. и обслуж. мед.оборуд. 86. Главный механик 87. Главный энергетик 88. Заведующий складом 89. Начальник смены 90. Диспетчер 91. Электрогазосварщик 92. Слесарь по рем.и обслуж. систем вент.и конд. 93.Оператор по диспетчерск. обслуживанию лифтов 94. Лифтер 95. Слесарь-ремонтник 96. Слесарь-сантехник 97. Электромонтер по рем.и обслуж.электрообор. 98. Слесарь по КИПиА 99. Электромеханик связи 100.Электромонтер линейн сооруж.телеф.связи и рад. 101. Электромонтер охран.-пожарн. сигнализ. 102. Электромонтер по ремонту систем телевещан. 103. Слесарь по экспл.и рем.газового оборудования 104. Электрогазосварщик 105. Плотник 106. Столяр 107. Механик гаража 108. Водитель автомобиля 109. Водитель 110. Водитель-экспедитор 111. Санитар- водитель 112 Диспетчер гаража 113. Тракторист 114. Слесарь по ремонту автомобилей 115. Старший контролер 116. Контролер по выпуску
--	--	--	--	--	--

			<p>автомобилей на линию 117. Ученый секретарь 118. Старший научный сотрудник 119. Научный сотрудник 120. Редактор 121. Ведущий научный сотрудник 122. Младший научный сотрудник 123. Главный врач 124. Главная мед.сестра 125. Шеф-повар 126. Повар 127. Пекарь 128. Помощник повара 129. Мойщик посуды 130. Кассир 131. Диспетчер 132. Буфетчик 133. Бригадир 134. Ректор 135. Проректор 136. Помощник ректора 137. Первый проректор 138. Президент 139. Технический секретарь 140. Ответственный секретарь 141. Заведующий кафедрой 142. Доцент 143. Ассистент 144. Профессор 145. Ст.лаборант 146. Лаборант 147. Преподаватель 148. Старший преподаватель 149. Техник-смотритель 150. Главный инженер 151. Заместитель главного инженера 152. Зав.общезитием 153. Электрик 154. Заведующий канцелярией 155. Заместитель начальника отдела</p>	<p>1. Зав.отд.-врач (всех наимен.) врач (всех наимен.) опериру- ющие в операционных 2. Старшая операционная мед.сестра, операционная мед.сестра 3. Врач- анест.-реанимат., ст.мед.сестра, мед.сестра отд.анестез.-реаним.</p>
	для мытья тела	500мл (жидкие моющие средства в дозирую щих устройств ах		

3	Жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, смолы, клей	500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Маляр, штукатур, облицовщик-плиточник
4	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, смолы, клей	200мл	Маляр, штукатур, облицовщик-плиточник
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
5	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, лаками и красками, дезинфицирующ. средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки; негативное влияние окружающей среды	100мл	1. Маляр, штукатур, облицовщик-плиточник 2. Уборщик служебных помещений, уборщик 3. Мойщик посуды (лаборатории) 4. Санитар (для уборки помещений), санитар 5. Врач анест.-реанимат. 6. Мед.сестра-анестезист 7. Оперционная мед.сестра 8. Мл.мед.сестра по уходу за больными 9. Санитарка операционной 10. Сестра-хозяйка опербл. 11. Сестра-хозяйка отд. анест.-реаним. 12. Зав.отд.врач-патологоанатом 13. Врач-патологоанатом 14. Врач-бактериолог 15. Лаборант 16. Фельдшер- лаборант 17. Мед.лаб.техник ПАО 18. Санитарка бак.группы 19.. Мед.сестра перевязочная 20. Мед.сестра процедурная 21. Санитар ПАО

От работодателя
Генеральный директор
ФГБУ ФНКЦ ФМБА России


А.В. Троицкий
«11» 03 2022г.



От работников
Председатель ШО
работников ФНКЦ ФМБА России
РПРАЗП


Е.А. Борисова
«11» 03 2022г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
Принято на общей конференции
Протокол №4 от 11.03.2022г.

«Перечень рабочих мест, на которых в профилактических целях выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты вместо молока»

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н

ФГБУ ФНКЦ ФМБА России

№ п/п	Подразделение, должность	Химический фактор	п.п. Приказа №45н от 16.02.2009г.
1	Эндоскопическое отделение: Врач-эндоскопист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинский брат	Выполнение работ по консервации биосубстратов формальдегидом	Раздел 1.2. п.532
2	Патологоанатомическое Отделение: Заведующий отделением-врач-патологоанатом, врач-патологоанатом, фельдшер-лаборант, лаборант, санитар	Работа, выполняемая в секционной с формальдегидом	Раздел 1.2. п.532
3	Служба эксплуатации ремонтно-строительный участок: Маляры, штукатуры	При работе с краской	Раздел 1.2. п.623, 632

Филиала ФГБУ ФНКЦ ФМБА в Крыму

№ п/п	Подразделение, должность	По результатам СОУТ
1	Патологоанатомическое отделение: Заведующий отделением-врач-патологоанатом, врач-патологоанатом, фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник), санитарка, санитарка (для обеспечения круглосуточной работы)	Химический фактор

2	Центральная диагностическая бактериологическая лаборатория инфекционного подразделения Заведующий отделением – врач-бактериолог, биолог, фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник),	Химический фактор
3	Бактериологическая лаборатория хозрасчетного подразделения Врач-бактериолог, лаборант	Химический фактор

От работодателя
Генеральный директор
ФГБУ ФНКЦ ФМБА России

« 11 »


А.В. Троицкий
2022г.


От работников
Председатель ПШО
работников ФНКЦ ФМБА России
РПРАЭП

« 11 »


Е.А. Борисова
103 2022г.
