

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Государственный научный центр Российской Федерации – федеральный
медицинский биофизический центр имени А.И. Бурназяна»
(ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России)
на период с 29 августа 2026 года по 28 августа 2029 года

От работников

От работодателя

Председатель
Местной общественной организации
первичной профсоюзной организации
Федерального медицинского
биофизического центра
имени А. И. Бурназяна Федерального
медико-биологического агентства
Российского профессионального
союза работников атомной
энергетики и промышленности

И.о. генерального директора
Федерального государственного
бюджетного учреждения
«Государственный научный центр
Российской Федерации –
Федеральный медицинский
биофизический центр имени
А.И. Бурназяна»

Л.Е. Безменова

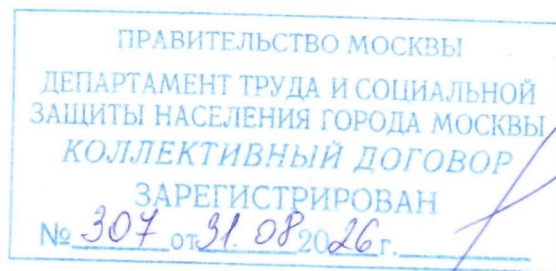
А.Ю. Бушманов

« 26 » _____ 2026 г.

« 26 » _____ 2026 г.

М.п.

М.п.



СОДЕРЖАНИЕ

Коллективный договор	3
Приложение № 1. Соглашение по охране труда ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России	45
Приложение № 2. Соглашение по распределению обязанностей в области охраны труда в ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России	68
Приложение № 3. Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП	83
Приложение № 4. Положение о возмещении членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП затрат на занятия спортом в фитнес клубах и плавательных бассейнах	86
Приложение № 5. Перечень локальных нормативных актов и иных документов, принятие которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Отраслевым соглашением по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства на 2025-2027 годы, требует согласования с выборным органом МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП	87

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны Договора.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственный научный центр Российской Федерации – Федеральный медицинский биофизический центр имени А.И. Бурназяна» (далее – ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России, Учреждение, Работодатель) в лице исполняющего обязанности генерального директора Бушманова Андрея Юрьевича, действующего на основании Устава, в дальнейшем именуемое «Работодатель», и работники Учреждения, представленные Местной общественной организацией Первичной профсоюзной организацией Федерального медицинского биофизического центра имени А.И. Бурназяна Федерального медико-биологического агентства Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее – МОО ИПО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП, Профсоюз) в лице председателя Безменовой Любови Емельяновны, действующей на основании Устава Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности и законодательства Российской Федерации, именуемые в дальнейшем «Работник» или «Работники», а вместе именуемые «Стороны», договорились о нижеследующем.

1.2. Статус Договора.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства на 2025-2027 годы (далее – Отраслевое соглашение), и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.

Во исполнение Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты Учреждения не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором как документом вышестоящего уровня.

Работодатель признает Профсоюз единственным полномочным представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием Работников Учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Настоящий Договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется Работодателем (представителем Работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.3. Цели Договора.

Основной целью настоящего Договора является обеспечение взаимодействия Сторон, направленного на повышение эффективности деятельности Учреждения путем согласования социально-трудовых интересов Работников и Работодателя на основе принципов социального партнерства.

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и их реальности.

Стороны признают, что основным условием постоянного роста и достижения достойного уровня жизни Работников является высокоэффективная работа, а также доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

В социальном партнерстве Стороны выступают равноправными партнерами.

1.4. Срок действия Договора.

Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении указанного срока Стороны могут продлить Договор на срок не более 3 (трех) лет.

Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Сфера действия Договора.

Настоящий Договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к Профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

- при изменении наименования Учреждения;
- при изменении типа Учреждения;
- при реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- при расторжении Трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

При ликвидации Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в Учреждении.

Под трудовыми отношениями в настоящем Договоре понимаются отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка (далее – Правила ВТР), при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, Соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, Соглашениями, Правилами ВТР и иными локальными нормативными актами Учреждения.

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

2.2. Трудовой договор.

2.2.1. В трудовом договоре указывается конкретная трудовая функция Работника.

2.2.2. Содержание трудовой функции, объем и порядок выполнения работы устанавливается для Работников в соответствии с Положениями о структурных подразделениях и трудовыми договорами, тарифно-квалификационными справочниками, иными документами, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

2.2.3. Наряду с трудовой функцией в трудовом договоре с Работником отражаются обязательные условия трудового договора, перечисленные

в статье 57 ТК РФ.

2.2.4. При заключении трудового договора по соглашению Сторон может быть установлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания (статья 70 ТК РФ).

Порядок и сроки испытания устанавливаются в соответствии со статьями 70, 71 ТК РФ. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

2.2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Договором.

2.2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя возможно только в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.8. Срочный трудовой договор заключается в случаях и на основаниях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.9. Действие трудового договора приостанавливается на период прохождения Работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Срок, указанный в частях 12 и 14 статьи 351.7 ТК РФ, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. При этом Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (статья 351.7 ТК РФ).

2.3. **Аттестация работников, занимающих должности научных работников.** Работодатель проводит аттестацию работников, занимающих должности научных работников, в порядке и сроки, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» и локальными нормативными актами Учреждения.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1. Общая характеристика рабочего времени в Учреждении.

Работники Учреждения обязаны добросовестно, качественно и результативно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого Работник Учреждения в соответствии с Правилами ВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени.

3.2.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников составляет не более 40 часов в неделю.

3.2.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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 (статья 93 ТК РФ).

3.2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников:

3.2.4.1. Вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ);

- для медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности по перечню согласно приложению № 1 к постановлению 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 30, 33 и 36 часов в неделю для отдельных должностей и специальностей медицинских работников;

- для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Рабочее время указанных Работников включает учебную (преподавательскую), учебно-методическую, научную, организационно-методическую и иную работу, предусмотренную трудовым договором, индивидуальным планом работы и локальными нормативными актами Учреждения. Учебная нагрузка каждого

педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации, устанавливается ежегодно локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Профсоюза, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и не может превышать верхних пределов, установленных пунктом 10 приказа Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки». Соотношение учебной нагрузки, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, медицинской, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Профсоюза;

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

3.2.4.2. По результатам специальной оценки условий труда для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

- в иных случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (статья 94 ТК РФ):

- для Работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе не может превышать – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс – 3.3) или 4 (подкласс – 3.4) степени, при наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору, Работодателем может устанавливаться следующая максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены):

- при 36-часовой неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.2.6. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В подразделениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.2.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в тех случаях, когда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (пункт 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н).

3.2.8. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (статья 96 ТК РФ).

3.2.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.2.10. Работникам 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. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.2.11. Возложение на Работника обязанностей в связи с временным отсутствием на работе другого Работника (например, в связи с уходом в отпуск, болезнью), без освобождения его от основной работы, за которым в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сохраняется рабочее место, является выполнением обязанностей временно отсутствующего Работника. При этом Работник выполняет наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующего Работника в пределах установленной для его основной работы продолжительности рабочего времени. Выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника может быть возложено на нескольких Работников, в таком случае установление доплаты возможно как в равной степени каждому из них, так и дифференцированно в зависимости от конкретного объема дополнительной работы, выполняемой каждым Работником.

Не является исполнением обязанностей временно отсутствующего работника в смысле статьи 60.2 ТК РФ выполнение Работником обязанностей, непосредственно входящих в его трудовую функцию, определенную трудовым договором, если при этом не происходит увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания либо выполнения обязанностей по иной должности.

При установлении размера доплаты учитывается содержание и (или) объем дополнительной работы, поручаемой Работнику. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. На основании заявлений Работников о согласии на выполнение дополнительного объема работы (согласованных руководителями подразделений), по Учреждению издается приказ о доплатах за дополнительный объем работы с указанием срока выполнения дополнительной работы и размера доплаты. Дополнительная работа может поручаться в том числе по вакантной должности.

3.2.12. Работник, имея основную работу в другой организации, может работать у Работодателя на условиях внешнего совместительства, в случаях, когда это не запрещено действующим законодательством.

3.2.13. Согласно статье 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение 1 (одного) месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Указанные ограничения не применяются в случаях, когда по основному месту работы Работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ, а также в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации в соответствии с частями второй и третьей статьи 252 ТК РФ (статья 284 ТК РФ).

В соответствии со статьей 282 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа по совместительству педагогических, медицинских работников регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и не может превышать половины месячной нормы, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю. Для младшего медицинского персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и не может превышать для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

3.2.13. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.3.1. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором:

- для сверхурочной работы;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.3.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без согласия Работника, а также с его письменного согласия допускается исключительно в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

Предельная продолжительность сверхурочной работы для каждого Работника устанавливается в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

В случаях, когда ТК РФ предусмотрена возможность увеличения предельной продолжительности сверхурочной работы для каждого Работника, устанавливается максимально возможная предельная продолжительность сверхурочной работы для каждого Работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, а также категорий Работников, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, Работников, имеющих 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной

гвардии Российской Федерации, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные категории Работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени.

3.4.1. Режим рабочего времени в структурных подразделениях (по должностям) устанавливается Правилами ВТР.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем определяется Правилами ВТР.

3.4.2. По соглашению сторон трудового договора для Работников может быть установлен режим гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ).

3.4.3. Для обеспечения оказания экстренной или неотложной медицинской помощи гражданам медицинские работники Учреждения с их согласия могут привлекаться к дежурству на дому. Особенности, связанные с режимом времени и его учетом во время дежурства на дому, установлены Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2025 № 115н. Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы и обратно устанавливается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

3.4.4. По соглашению сторон Работнику может быть установлен дистанционный режим работы, продолжительность периода дистанционной работы и режим рабочего времени на этот период, а так же иные условия осуществления трудовой функции Работником дистанционно, определяются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.4.5. Работодатель при необходимости утверждает локальным нормативным актом Учреждения перечень должностей Работников, постоянная работа которых носит разъездной характер, при этом в трудовые договоры таких Работников вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Общая характеристика времени отдыха в Учреждении.

4.1.1. Под временем отдыха в настоящем Договоре понимается время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ).

4.1.2. В соответствии со статьей 107 ТК РФ в продолжительность времени отдыха включаются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2. Перерывы на работе.

4.2.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами ВТР или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.2.2. В случаях производственной необходимости для отдельных категорий Работников с учетом мнения представительного органа Работников может устанавливаться рабочий день с удлинёнными перерывами в работе, включая перерыв для отдыха и питания. Порядок предоставления и продолжительность перерывов указываются в Правилах ВТР.

4.2.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 (три) часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

4.2.4. В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 (двух) часов и не менее 30 (тридцати) минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами ВТР или по соглашению между Работником и Работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно (суммированный учет рабочего времени), Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами ВТР.

4.3. Выходные и нерабочие праздничные дни.

4.3.1. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день устанавливается Правилами ВТР. Для медицинских работников и иных работников структурных подразделений, деятельность которых не может быть приостановлена в выходные дни по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (графиками работы) и условиями трудовых договоров.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.3.2. Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.3.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него выходной день только с его письменного согласия, с учетом мнения Профсоюза. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя (статья 113 ТК РФ). Работа в праздничный день оплачивается в 2-хкратном размере или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период (часть 4 статьи 153 ТК РФ).

Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда и материальной помощи работников Учреждения (с приложениями и дополнениями).

4.3.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае

использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 (статья 262 ТК РФ).

4.4. Отпуска.

4.4.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и иные виды отпусков в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, настоящим Договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке и сроки, установленные ТК РФ.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней (часть 1 статьи 115 ТК РФ).

Работникам, работающим по внешнему и внутреннему совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в количестве 28 (двадцать восемь) календарных дней одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству как внешнему, так и внутреннему Работник не отработал шесть месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

4.4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск более 28 (двадцать восемь) календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе:

- Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);

- инвалидам – в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ, статья 40 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

- научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационные требования, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск для доктора наук – 48 рабочих дней, для кандидата наук – 36 рабочих дней, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»;

- педагогическим работникам, включая профессорско-преподавательский состав, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам подразделения по защите государственной тайны в соответствии с постановлением СНК СССР от 17.04.1939 № 22с «Об оплате труда мобилизационных органов гражданских ведомств» – один календарный месяц. При исчислении продолжительности отпуска применяется правило: с какого числа месяца начинается отпуск, с такого числа последующего месяца он и заканчивается (часть 3 статьи 14 ТК РФ). Если по соглашению между Работником и Работодателем (статья 125 ТК РФ) отпуск разделен на части, то продолжительность оставшейся части отпуска рассчитывается путем вычета из количества календарных дней месяца, в котором Работник собирается в ежегодный оплачиваемый отпуск, количества ранее использованных за рабочий год дней отпуска.

4.4.4. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 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. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным Работникам составляет 7 календарных дней.

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.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии Правилами ВТР;

- за непрерывный стаж работы (свыше 3-х лет) – продолжительностью 3 дня в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» в соответствии с Перечнем должностей Работников, с непрерывным стажем работы (свыше 3-х лет), для которых предоставляется отпуск продолжительностью 3 (три) дня, установленным Правилами ВТР;

- подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, в соответствии с Законом Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» – продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.4.4.1. 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 (семь) календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50 % (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией, конкретные размеры которой устанавливаются Положением об оплате труда и материальной помощи работников Учреждения (с приложениями и дополнениями).

4.4.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с письменным заявлением Работников до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- Работникам в возрасте до 18 лет – в любое время (статьи 122, 267 ТК РФ);

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статьи 122, 260 ТК РФ);

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, - в любое время (статья 122 ТК РФ);

- отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 264 ТК РФ);

- Работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам, в период указанного отпуска (статья 123 ТК РФ);

- Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а так же трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей

возраста 14 лет – отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статьи 262.1 и 262.2 ТК РФ);

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года на основании утвержденного графика отпусков.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.4.6. Работнику, являющемуся супругом (супругой) военнослужащего, по его (ее) письменному заявлению отпуск предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего.

Продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. При этом часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска Работника по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

При отсутствии у военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, признанного инвалидом I или II группы вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при исполнении обязанностей военной службы, и изъявившего желание продолжить военную службу, супруги (супруга), одному из его родителей или одному из его детей, в том числе совершеннолетних, по их письменному заявлению отпуск предоставляется одновременно с отпуском такого военнослужащего. При этом продолжительность отпуска одного из родителей такого военнослужащего или отпуска одного из его детей, в том числе совершеннолетних, по их желанию может быть равной продолжительности отпуска такого военнослужащего. Часть отпуска одного из родителей такого военнослужащего или отпуска одного из его детей, в том числе совершеннолетних, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11.1 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

4.4.7. Работник в течение 6 (шести) месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

4.4.8. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

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.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (статья 124 ТК РФ).

Если предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

4.4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

4.4.11. 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 (четырнадцати) календарных дней.

4.4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

4.4.13. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 125 ТК

РФ). Порядок отзыва Работника из отпуска определяется локальными нормативными актами Работодателя.

4.4.14. Замена отпуска денежной компенсацией производится в следующих случаях:

- при увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);
- часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).

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 (статья 126 ТК РФ).

Порядок выплаты и размер денежной компенсации определяются действующим законодательством Российской Федерации.

4.4.15. Работодатель предоставляет Работнику по его письменному заявлению отпуск сроком до 5 (пяти) календарных дней без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) (или ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков) в случаях:

- регистрация брака Работника;
- рождения ребенка Работника;
- смерти близких родственников Работника;

Работодатель предоставляет Работнику по его письменному заявлению отпуск сроком 1 (один) календарный день без сохранения заработной платы (или ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков) в случаях:

- регистрации брака детей Работника;
- для сопровождения в «День знаний» детей Работника – учеников 2, 3 и 4 классов в школу.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной

платы (помимо указанных в статье 128 ТК РФ) следующим категориям Работников:

до 60 календарных дней в году:

работающим инвалидам.

до 35 календарных дней в году:

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

участникам Великой Отечественной войны.

до 14 календарных дней в году:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту),
- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

до 7 календарных дней в году:

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

Участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, воинам интернационалистам; подросткам, не достигшим 18-летнего возраста; женщинам, имеющим двух детей и более до 14 лет; одиноким отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери; матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в любое удобное для них время.

4.4.16. Работодатель предоставляет Работнику по его заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка (за счет внебюджетных средств) в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка – 1 (один) календарный день;
- для сопровождения в «День знаний» детей Работника – учеников 1 класса в школу – 1 календарный день;
- в случае смерти близкого родственника (отец, мать, муж, жена, дети) – 3 (три) календарных дня.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Регулирование оплаты труда в Учреждении.

5.1.1. Под оплатой труда в настоящем Договоре понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд.

5.1.2. Под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (статья 129 ТК РФ).

5.1.3. Оплата труда в Учреждении построена и осуществляется с учетом:

- 5.1.3.1. целей и задач, стоящих перед Учреждением;

5.1.3.2. удовлетворения потребностей Работников и повышения их заинтересованности в стабильности и успешной деятельности Учреждения, создания иных позитивных трудовых мотиваций;

5.1.3.3. исполнения требований законодательства Российской Федерации;

5.1.3.4. обеспечения равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации;

5.1.3.5. зависимости размера заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

5.1.3.6. обеспечения государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ТК РФ;

5.1.3.7. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.1.4. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится только в денежной форме в валюте Российской Федерации.

При выплате заработной платы Работодатель обеспечивает информирование Работников о составных частях заработной платы, произведенных начислениях, удержаниях и общей сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи расчетного листка в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

Порядок выдачи (направления) расчетных листков определяется Учетной политикой Учреждения.

5.1.5. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права

5.1.6. Повышение заработной платы Работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

5.1.7. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), стимулирующих, компенсационных и иных выплат Работникам в Учреждении определена Положением об оплате труда и материальной помощи Работников Учреждения (с приложениями и дополнениями), утверждаемым генеральным директором Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

5.1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада Работника, выплаты компенсационного характера, основные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и на основании результатов специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются Положением об оплате труда и материальной помощи Работников Учреждения (с приложениями и дополнениями) с учетом результатов специальной оценки условий труда и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.10. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета рабочего времени).

5.1.11. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.1.12. Условия оплаты труда, установленные трудовыми договорами Работников, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором и Положением об оплате труда и материальной помощи Работников Учреждения (с приложениями и дополнениями).

5.1.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В указанный период за Работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы по причине невыплаты заработной

платы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

Действие пункта не распространяется на случаи, предусмотренные частью 2 статьи 142 ТК РФ.

5.1.14. Оплачивают время простоя Работника по вине работодателей в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5.1.15. Работодатель обязуется:

5.1.15.1. Не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работникам.

5.1.15.2. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Представлять Профсоюзу необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

5.1.15.3. Устанавливать системы оплаты труда и определять системы нормирования труда с учетом мнения Профсоюза.

5.1.15.4. Производить оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час, за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

5.1.15.5. Разрабатывать системы нормирования труда, которые определяются в соответствии с законодательством с учетом мнения Профсоюза и применять их.

5.1.15.6. Устанавливать штатное расписание на основании норм труда, которое утверждается руководителем Учреждения.

5.1.16. Профсоюз обязуется:

5.1.16.1. Осуществлять контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.

5.1.16.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением гарантий в сфере оплаты труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором и локальными нормативными актами Учреждения.

5.1.16.3. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов Учреждения по вопросам регулирования оплаты труда.

5.1.16.4. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

5.2. Порядок выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Порядок начисления и выплаты заработной платы определяется Положением

об оплате труда и материальной помощи Работников Учреждения (с приложениями и дополнениями) с учетом требований законодательства Российской Федерации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Расчет выплат Работнику при увольнении.

5.3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (статья 140 ТК РФ).

5.3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в день увольнения Работника выплатить не оспариваемую им сумму.

5.3.3. В случае смерти Работника его заработная плата, неполученная ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии и размеры возмещения расходов Работников при направлении их в служебные командировки.

6.1.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 ТК РФ).

6.1.2. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя (статья 168 ТК РФ).

Расходы, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, возмещаются Работникам в

соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации.

Расходы, превышающие размеры, установленные нормативными актами Российской Федерации, могут быть возмещены Работникам в случае достижения экономии средств, образовавшейся в результате выполнения государственного задания или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим Положением о командировках.

Нормы командировочных расходов, связанных со служебными командировками за пределы территории Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

При выдаче денежных средств под отчет на расходы, связанные со служебными командировками, Работник обязан в течение 3-х рабочих дней после возвращения из служебной командировки представить в бухгалтерию отчет о расходах подотчетного лица и вернуть остаток неизрасходованных денежных средств в кассу Учреждения.

В случае если Работнику не выдавались денежные средства под отчет на расходы, связанные со служебной командировкой, или возникла задолженность Работодателя перед Работником (перерасход по отчету о расходах подотчетного лица), бухгалтерия Учреждения в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня утверждения отчета о расходах подотчетного лица возмещает Работнику сумму перерасхода.

6.2. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, предоставляются в соответствии с трудовым законодательством (глава 26 ТК РФ).

6.3. Гарантии и компенсации Работникам – донорам (статья 186 ТК РФ).

6.3.1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы.

6.3.2. В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

6.3.3. Выход на работу в день сдачи крови и ее компонентов Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается.

6.3.4. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

6.3.5. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

6.3.6. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за день сдачи и предоставленный в связи с этим день отдыха.

6.4. Гарантии и компенсации Работникам при ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата Работников Учреждения (статья 180 ТК РФ).

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель предлагает Работнику другую работу в Учреждении, имеющуюся у него в данной местности (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

6.4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. В случае отказа Работника от подписи составляется акт.

6.4.3. Работодатель предоставляет Работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время с сохранением среднего заработка (1 (один) день в неделю) для поиска подходящей работы.

Указанное время предоставляется по письменному заявлению Работника. Конкретная дата использования дня для поиска работы определяется по согласованию с Работодателем.

6.4.3.1 Работодатель определяет целесообразность и изыскивает средства для осуществления дополнительных выплат к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определяемом локальным нормативным актом Учреждения.

6.4.4. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор до истечения срока, указанного

в п. 6.4.2 настоящего Договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.4.5. В соответствии со статьей 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

6.4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) Работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями 1 - 3 статьи 178 ТК РФ.

6.4.7. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.4.8. Работнику, освобожденному от работы в Учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя.

6.4.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных

организаций, в течение срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.4.10. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в Учреждении.

6.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников Учреждения (статья 179 ТК РФ).

6.5.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.5.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным Работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- иным Работникам, которым на основании нормативных актов Российской Федерации устанавливаются основания для возникновения преимущественного права работника.

6.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (статья 178 ТК РФ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу (за исключением призыва Работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Запрещается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:

- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 264.1 ТК РФ);

- в период приостановления действия трудового договора, за исключением ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью 1 и абзацами 3, 5, 9 – 11 части 2 статьи 59 ТК РФ (статья 351.7 ТК РФ);

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.7. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

6.7.1. Работники по их письменному заявлению один раз в три года имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.7.2 Договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.3. День (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

6.7.4. Справка от медицинской организации о прохождении диспансеризации по форме, определенной законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется Работником в кадровое структурное подразделение Учреждения.

6.8. Другие гарантии и компенсации.

6.8.1. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

6.8.2. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по

контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

7. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Положения настоящего раздела применяются с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1. Направление Работников на обучение.

7.1.1. Необходимость подготовки Работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования для нужд Учреждения определяет Работодатель (статья 196 ТК РФ).

7.1.2. Работники проходят подготовку и получают дополнительное профессиональное образование в образовательных организациях, имеющих лицензии на образовательную деятельность.

7.1.3. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации является условием выполнения Работником определенных видов деятельности. В этом случае Работник обязан пройти предлагаемое Работодателем обучение, а в случае отказа Работника он должен будет организовать свое обучение самостоятельно за счет собственных средств.

В случае отказа Работника вопрос о возможности дальнейшего выполнения им трудовой функции решается Работодателем в соответствии с ТК РФ.

7.1.4. Работники получают профессиональную подготовку как у специалистов Работодателя (специалистов, приглашенных работодателем), обладающих соответствующей квалификацией, в форме стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающихся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании и (или) квалификации, так и в образовательных учреждениях, или в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих соответствующие лицензии.

Работодатель направляет Работника на обучение в соответствии с пунктом 7.1.3 настоящего Договора не реже чем один раз в пять лет согласно ежегодно утверждаемому плану обучения, сформированному на основе заявок от подразделений Учреждения в соответствии с Положением об обучении, утверждаемым локальным нормативным актом Учреждения, по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности. Каждому Работнику, прошедшему подготовку, получившему дополнительное профессиональное образование или повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии, и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную работу с повышением квалификационной группы (должностного оклада), при наличии в Учреждении вакансий.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, которое осуществляется по программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности или по программам профессиональной переподготовки для приобретения новой квалификации в области педагогической деятельности или управления образовательными организациями (пункт 2 части 5, часть 5.1 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.1.5. Обучение Работника может быть реализовано в формах:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы.

7.1.6. При направлении Работодателем Работника на обучение, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на обучение, на прохождение 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 (статья 187 ТК РФ).

7.1.7. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

7.1.8. В целях получения Работником подготовки и дополнительного профессионального образования между Работником и Работодателем заключается договор за исключением случаев, когда на Работодателя возлагается обязанность повышать квалификацию Работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае невыполнения Работником условий ученического договора или соглашения об обучении за счет средств Работодателя, возмещение затрат Работодателя происходит в соответствии с нормами статьи 249 ТК РФ.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Общая характеристика охраны труда в Учреждении.

Под охраной труда в настоящем Договоре понимается система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Обязательства Работодателя в области охраны труда.

8.2.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда Работникам в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

8.2.2. Работодатель обязуется обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с утвержденными законодательством Российской Федерации Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств и локальными нормативными актами Учреждения.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам Учреждения утверждаются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Профсоюзом, они должны быть корректны и своевременно актуализированы в соответствии с любыми изменениями в штатной структуре Учреждения и (или) в нормативных правовых актах Российской Федерации. Допускается внесение изменений в виде согласованных приложений к уже существующим нормам.

8.2.3. Работодатель обязуется обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение 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, психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (статья 214 ТК РФ).

8.2.4. Работодатель обязуется обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на каждом рабочем месте в Учреждении за счет собственных средств. По результатам специальной оценки условий труда отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предоставляются гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда. Результаты специальной оценки условий труда рассматриваются Комиссиями по проведению специальной оценки условий труда и по установлению размера льгот и компенсаций работникам Учреждения и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с Профсоюзом.

Состав Комиссий по проведению специальной оценки условий труда и по установлению размера льгот и компенсаций работникам Учреждения утверждаются локальными нормативными актами Учреждения. Деятельность Комиссий регламентируется внутренними положениями.

8.2.5. Работодатель обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников. В целях реализации данных процедур должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (статьи 214, 218 ТК РФ).

8.2.6. В целях соблюдения требований охраны труда, обеспечения контроля их выполнения в Учреждении создана служба охраны труда.

8.2.7. Работодатель осуществляет организацию поиска и применение новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих

безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих. Используемое сырье, материалы, изделия и оборудование должны в обязательном порядке иметь соответствующие сертификаты, предусмотренные законодательством.

8.2.8. Работодатель использует возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.9. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в комиссии по приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, входного контроля качества средств индивидуальной защиты, а также приглашают участвовать в работе комиссии по выбору поставщиков продукции, услуг в области охраны труда.

8.2.10. Работодатель предпринимает меры по повышению роли специалистов служб охраны труда.

8.3. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные статьей 215 ТК РФ.

8.4. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами). При этом Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в размере не менее 2/3 средней заработной платы, в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами.

8.5. По инициативе Работодателя, Работников Учреждения и (или) по инициативе Профсоюза создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Учреждения и представители Профсоюза. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работников и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда настоящего Договора (статья 224 ТК РФ).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:

9.1.1. Обеспечивать информирование Работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на досрочное

пенсионное обеспечение, а также оказывать содействие Работникам в оформлении соответствующих документов для реализации права на досрочную пенсию.

9.1.2. В рамках социальной защиты молодежи:

разрабатывать программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

с целью привлечения молодых специалистов и их закреплению в структурных подразделениях Учреждения выстраивать мотивационную политику, исходя из системы оплаты труда, которая должна быть конкурентно-способной и зависеть от роста уровня квалификации, профессионализма и научных достижений;

оказывать содействие в работе молодым ученым и специалистам;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

организовывать проведение спортивных мероприятий.

9.1.3. В целях признания многолетнего добросовестного труда, сохранения преемственности поколений и развития корпоративных традиций содействовать:

чествованию ветеранов Учреждения в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками;

привлечению ветеранов Учреждения к участию в корпоративных, культурных, патриотических и иных мероприятиях.

9.1.4. Проводить на постоянной основе мероприятия, направленные на укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей и патриотизма.

9.1.5. Содействовать деятельности Совета старейшин и Совета ветеранов Учреждения, направленной на сохранение преемственности поколений, передачу профессионального опыта молодым работникам, развитие корпоративной культуры и укрепление связи поколений, в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения.

9.1.6. Содействовать организации и проведению встреч руководителей управлений с Работниками (представителями Работников) для обсуждения вопросов организации и условий труда, реализации настоящего Договора и иных вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Предоставлять членам Профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

9.2.2. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП (Приложение № 3).

9.2.3. Осуществлять частичное возмещение расходов членам Профсоюза на занятия физической культурой и спортом в соответствии с Положением о возмещении членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП затрат на занятия спортом в фитнес клубах и плавательных бассейнах (Приложение № 4).

9.2.4. Осуществлять частичное возмещение расходов членам Профсоюза на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря на время летних школьных каникул.

9.2.4. В целях социальной защиты молодежи:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

- оказывать всестороннюю помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 ТК РФ);

- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые принятых на работу по специальности;

- контролировать предоставление отпуска молодым Работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122 и 124 ТК РФ;

- контролировать соблюдение прав Работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (статья 269 ТК РФ).

9.2.5. Организовывать культурно-массовые мероприятия в соответствии с утвержденным Планом работы Профсоюза на календарный год.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Консультативно-диагностическая помощь Работникам осуществляется в рамках обязательного медицинского страхования (ОМС).

9.3.2. Госпитализация близких родственников (родители, супруг(а), дети) по профилям заболеваний осуществляется в рамках территориальной программы государственных гарантий из средств ОМС.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для их деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает их охрану и уборку по адресу: г. Москва, ул. Гамалеи, д. 15, ком. 212 (пом. I, каб. 45, 46 (2 этаж) на поэтажном плане БТИ), общей площадью 19,4 кв.м., а также оргтехнику, средства связи, автотранспорт (при

наличии возможности), возможность размещения информации на стенде «Профсоюзный уголок» в доступном для всех Работников месте.

10.1.2. Не препятствует представителям выборных органов Профсоюза посещению рабочих мест, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзу прав.

10.1.3. Ежемесячно и бесплатно удерживает из заработной платы и одновременно с ее выплатой перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % по заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза.

10.1.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников Учреждения.

10.1.5. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации Учреждения;
- по тарификации;
- по аттестации Работников;
- по выплатам стимулирующего характера;
- по предоставлению льгот и компенсаций Работникам;
- санаторно-отборочной;
- конкурсной;
- по трудовым спорам.

10.1.6. Освобождает от основной работы с сохранением средней заработной платы членов выборных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых отраслевым профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учебы на период не более 15 (пятнадцати) рабочих дней в году.

Освобождение Работников от работы производится на основании предварительного уведомления непосредственного руководителя с учетом возможностей производственного процесса.

10.1.7. На освобожденных выборных Работников и штатных Работников Профсоюза распространяются все льготы и гарантии настоящего Договора, предусмотренные для Работников Учреждения.

10.1.8. Содействует Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

10.1.9. Признает гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе, на привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя, только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.10. Принимает локальные нормативные акты Учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с Перечнем локальных нормативных актов и иных документов, принятие которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Отраслевым соглашением по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, требует согласования с выборным органом ММО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП (Приложение № 5).

10.2. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных органов Профсоюза, выборных органов Профсоюза структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (РПРАЭП).

10.4. Стороны договорились, что лица, включая членов Профсоюза, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 (трех) месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Общие положения.

11.1.1. Настоящий Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11.1.2. Работодатель доводит настоящий Договор до сведения Работников в течение одного месяца после его подписания.

11.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под подпись.

11.1.4. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль выполнения взаимных обязательств по настоящему Договору.

11.1.5. При условии выполнения Работодателем условий настоящего Договора Работники отказываются от забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора.

11.1.6. Положения настоящего Договора, воспроизводящие нормы действующих нормативных правовых актов, в случае внесения изменений (дополнений) в указанные нормативные правовые акты, подлежат приведению в соответствие с новой редакцией указанных актов и до внесения соответствующих изменений в настоящий Договор применяются в части, им не противоречащей.

11.1.7. Положения настоящего Договора, воспроизводящие нормы действующих нормативных правовых актов, в случае отмены указанных нормативных правовых актов, прекращают свое действие, если сторонами настоящего Договора не достигнуто соглашение о продолжении их действия.

11.2. Порядок внесения изменений и дополнений.

11.2.1. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.2.2. В течение срока действия Договора Сторонами могут вноситься в него изменения и дополнения. Изменения и дополнения к настоящему Договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

11.2.3. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящий Договор в период его действия, разрешаются в порядке, установленном ТК РФ.

11.3. Ответственность за нарушение Договора.

11.3.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3.2. Невыполнение требований настоящего Договора влечет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Порядок заключения нового Договора.

11.4.1. Стороны обязуются начать коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

11.4.2. Продолжительность переговоров при заключении Договора не должна превышать трех месяцев.

Приложение № 1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель МОО ППО ФМБЦ им.
А.И. Бурназяна ФМБА России
РПРАЭП

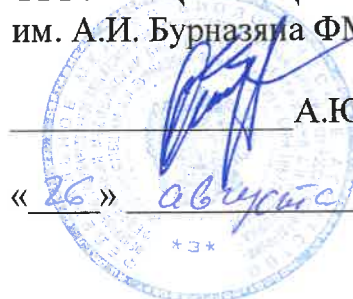


Л.Е. Безменова

« 26 » 2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. генерального директора
ФГБУ ГНЦ ФМБЦ
им. А.И. Бурназяна ФМБА России



А.Ю.Бушманов

« 26 » 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России

Настоящее соглашение по охране труда (далее – Соглашение) заключено между ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России (далее – Учреждение) и МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП (далее – Профсоюз), и распространяется на всех работников Учреждения, независимо от того, являются ли они членами Профсоюза. Срок действия Соглашения с 29 августа 2026 года по 28 августа 2029 года.

Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами.

Настоящее Соглашение заключено в целях согласования интересов Работников и Работодателя на основе принципа социального партнерства.

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Примечание
1.	2	3	4	5
1.	Общие положения			
1.1	В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	
1.2	Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения Работодателя (руководителя Учреждения), Профсоюза и Работников Учреждения.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	
1.3	Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	

1.4	В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя Стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия Соглашения.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	.
1.5	Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	
1.6	Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует с 29 августа 2026 года по 28 августа 2029 года.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	
2.	Работодатель обязуется:			
2.1	Выполнять обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Исполнительный директор; Заместители исполнительного директора; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России; Руководители структурных	

			подразделений; Ректор; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.2	Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда (положения, методические указания, инструкции по охране труда и т.п.) и согласовывать их с выборными профсоюзными органами.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.3	Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, полагающихся им гарантиях и компенсациях, а также выдаваемых им средствах индивидуальной защиты на производстве.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.4	Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и психофизиологические обследования,	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления	

	психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования Работников (при необходимости) в соответствии с законодательством Российской Федерации. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и психофизиологические обследования, психиатрические освидетельствования работников проводятся в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», приказом Министерства здравоохранения Российской		радиационной медицины; Главный врач; Главная медицинская сестра; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
--	--	--	--	--

	Федерации от 28.07.2020 № 749н «Об утверждении требований к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии, порядка их проведения, перечню медицинских противопоказаний для выдачи разрешения на выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии и перечня должностей работников объектов использования атомной энергии, на которые распространяются данные противопоказания, а также формы медицинского заключения о наличии (отсутствии) медицинских противопоказаний для выдачи разрешения на выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии».			
2.5	На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдавать работникам прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. За счет средств Учреждения в соответствии с	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Руководители структурных подразделений; Главная медицинская сестра;	

	установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.		Начальник ОТ, Р и ПБ.	
2.6	Устанавливать с учетом мнения Профсоюза и финансово-экономического положения Учреждения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза; Главный врач; Руководители структурных подразделений; Главная медицинская сестра; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.7	Обеспечивать работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам и условиям в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Финансовый директор; Начальник Управления персонала; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	

	установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (далее – приказ № 291н). По письменному заявлению работника выдача молока (равноценных пищевых продуктов) может быть заменена компенсационной выплатой в порядке и на условиях, установленных приказом № 291н.			
2.8	Обеспечивать лечебно-профилактическим питанием работников в рамках выполнения работ, предусмотренных перечнем отдельных видов работ, утвержденным приказом Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Финансовый директор; Заместитель исполнительного директора; Начальник Управления персонала; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.9	Выполнять требования Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», а также других нормативных		Генеральный директор; Исполнительный директор; Главный инженер;	

	документов в области промышленной безопасности. Постоянно и неукоснительно обеспечивать в Учреждении: 1. Соблюдение требований промышленной безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов. 2. Организацию и осуществление производственного контроля за обеспечением промышленной безопасности. 3. Выполнение мероприятий, направленных на предупреждение инцидентов, аварий и аварийных ситуаций на опасных производственных объектах. 4. Контроль выполнения лицензионных требований при осуществлении деятельности в области промышленной безопасности и др.		Заместитель главного инженера; Начальник службы ОТ, Р и ПБ; Руководители структурных подразделений и работники, эксплуатирующие опасный производственный объект (ОПО); Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России.	
2.10	Выполнять мероприятия по улучшению условий труда, санитарно-оздоровительные мероприятия, а также настоящее Соглашение по охране труда.	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Председатель Профсоюза.	
2.11	Не допускать к самостоятельной работе лиц, вновь принятых или переводимых на другую работу, без прохождения вводного инструктажа при приеме на работу, первичного, повторного, внепланового или целевого инструктажей по охране труда на рабочем месте, без соответствующего профессионального (должностного) обучения безопасным методам и приемам выполнения работ (со стажировкой на рабочем месте) и проверки знаний требований	в течение всего срока действия Соглашения	Генеральный директор; Начальник Управления персонала; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России; Руководители структурных	

	охраны труда, обучения, проверки знаний и практических навыков по радиационной и промышленной безопасности, неопределенных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.		подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.12	Обеспечить строгое соблюдение работниками Учреждения требований охраны труда, промышленной, радиационной и пожарной безопасности. Не допускать работников к работе на неисправном оборудовании.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Генеральный директор; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ ФМБА России; Главный врач; Главный инженер; Руководители структурных подразделений.	
2.13	На основании действующего трудового законодательства и Коллективного договора представлять работникам дополнительные отпуска и устанавливать сокращенный рабочий день.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Генеральный директор; Финансовый директор; Начальник Управления персонала.	
2.14	Осуществлять учет и анализ фактов производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждении,	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.15	Осуществлять профилактические меры по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний на производстве.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Генеральный директор; Начальник ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России; Исполнительный директор;	

			Главный врач; Финансовый директор; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.16	Рассматривать предложения комиссии по охране труда, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, реализуя их в согласованные и установленные сроки.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Генеральный директор; Исполнительный директор; Руководители структурных подразделений.	
2.17	Обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений Учреждения.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Врач – эпидемиолог; Заместитель исполнительного директора; Главный инженер; Начальник АХО.	
2.18	Обеспечивать безопасную (в том числе и пожарную) эксплуатацию зданий, сооружений помещений и территории Учреждения. В осеннее, зимнее и весеннее время очищать проходы по территории Учреждения, при необходимости посыпать реагентом, следить за тем, чтобы крышки канализационных люков, пожарных гидрантов и решетки лотков ливневых В осенний период проводить очистку кровли зданий и водостоков с кровли зданий, а также	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель исполнительного директора; Главный инженер; Заместитель главного инженера; Начальник АХО; Инженер по	по

	лотков ливневых стоков от павшей листвы. В зимний период проводить очистку кровли зданий и козырьков над входной группой от снега. Обеспечить освещенность территорий Учреждения.		техническому обслуживанию зданий и сооружений; Заведующий гостиницей «Дом медицинского работника»; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.19	Обеспечивать (при наличии достаточного государственного бюджетного финансирования) подразделения и работников современным компьютерным оборудованием с необходимым программным обеспечением.	в течение всего срока действия Договора Соглашения	Исполнительный директор; Начальник Управления цифровой трансформации и обеспечения информационной безопасности; Начальник отдела материального обеспечения;	
2.20	Обеспечить помещения подразделений по территориям Клиника 1, Клиника 2, Наука, МБУ ИНО, ДМР, ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России необходимой мебелью.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Заместитель исполнительного директора; Начальник отдела материального обеспечения; Начальник АХО.	

2.21	Выполнять требования Федерального закона от 09.01.1996 № 3-ФЗ «О радиационной безопасности населения» и СП 2.6.1.2612-10 «Основных санитарных правил обеспечения радиационной безопасности (ОСПОРБ-99/210)»: 1. осуществлять санитарно-противоэпидемиологические (профилактические) мероприятия по радиационному контролю; 2. организовать обучение, проверку знаний и практических навыков по радиационной безопасности при эксплуатации радиационных источников у персонала группы А; 3. обеспечить контроль эффективных и эквивалентных доз облучения сотрудников, работающих с источниками ионизирующих излучений.	В течение всего срока действия Соглашения	Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Руководители структурных подразделений, в которых ведутся работы с источниками ионизирующих излучений; Ведущий инженер по радиационной безопасности; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.22	Совместно с Профсоюзом определять приоритеты в рамках социальной политики Учреждения, источники финансирования и объемы расходов социального характера в соответствии со сценарными условиями планирования бюджета расходов социального характера.	Ежегодно в срок до 1 сентября	Генеральный директор; Финансовый директор; Председатель Профсоюза	
2.23	Заслушивать на совещаниях с руководителями структурных подразделений и комиссии по охране труда вопросы о состоянии охраны труда, радиационной безопасности, производственного травматизма в структурных подразделениях	IV квартал ежегодно	Генеральный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления	

	Учреждения.		радиационной медицины; Главный врач; Исполнительный директор; Председатель Профсоюза; Руководители структурных подразделений; Начальник службы ОТ, Р, и ПБ.	
2.24	Проводить совещания с руководителями структурных подразделений, главной и старшими медицинскими сестрами по охране труда и результатам исследований несчастных случаев на производстве Учреждения с анализом причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	1 раз в год	Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Заместитель главного врача по терапевтической и амбулаторно- поликлинической помощи - врач-терапевт; Исполнительный директор; Начальник службы ОТ, Р, и ПБ.	

2.25	При поступлении на работу в Учреждение новых работников ознакомливать с настоящим Соглашением и Коллективным договором.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Начальник Управления персонала; Председатель Профсоюза.	
2.26	Проводить периодические проверки состояния охраны труда, радиационной и промышленной безопасности, экологической безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности в структурных подразделениях и филиалах Учреждения.	1 раз в полгода в соответствии с Планом проведения контрольно-профилактической работы Службы ОТ, Р и ПБ	Главный инженер; Заместитель исполнительного директора; Врач-эпидемиолог; Начальник службы ОТ, Р и ПБ; Начальник отдела по пожарной безопасности, гражданской обороне и мобилизационной работе.	
2.27	Расследовать и вести учет в установленном порядке несчастных случаев, произошедших с работниками, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в т.ч. с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими должностных обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Комиссия по расследованию несчастных случаев; Начальник службы ОТ, Р и ПБ; Руководители структурных подразделений.	

2.28	Проводить обучение и аттестацию по вопросам промышленной безопасности Работников, работающих на объектах, подконтрольных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору в специализированных организациях.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Главный инженер; Начальник Управления персонала; Начальник службы ОТ, Р и ПБ	
2.29	Систематически проводить обучение и аттестацию Работников, работающих в электроустановках потребителей электрической энергии в соответствии с требованиями «Правил Технической Эксплуатации Электроустановок потребителей».	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Главный инженер; Начальник управления персонала;	
2.30	Проводить обучение по радиационной безопасности руководителей структурных подразделений и специалистов службы ОТ, Р и ПБ в соответствии с требованиями законодательства в области радиационной безопасности.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке – начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Начальник Управления персонала; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	

2.31	Проводить обучение по пожарной безопасности руководителей Учреждения, заместителей руководителей Учреждения, руководителей структурных подразделений в соответствии с требованиями законодательства в области пожарной безопасности.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель исполнительного директора; Начальник Управления персонала; Начальник отдела по пожарной безопасности, гражданской обороне и мобилизационной работе.	
2.32	Проводить обучение по охране труда руководителей организации, заместителей руководителей организаций, руководителей структурных подразделений в соответствии с требованиями законодательства в области охраны труда.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке – начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Начальник Управления персонала	
2.33	Подготовить и провести специальную оценку условий труда (СОУТ) по каждому рабочему месту Учреждения в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления	

	проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.11.2023 № 817н. Обеспечить своевременное ознакомление Работников с результатами СОУТ.		радиационной медицины; Главный врач; Финансовый директор; Председатель Профсоюза; Руководители структурных подразделений; Начальник Управления персонала; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
2.34	Подготовить и провести оценку уровня профессиональных рисков по каждому рабочему месту Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Финансовый директор; Председатель Профсоюза; Руководители структурных подразделений; Начальник управления персонала; Начальник службы ОТ, Р и ПБ	

2.35	Проводит аттестацию работников, занимающих должности научных работников, в порядке и сроки, установленные приказом Министерства науки и высшего образования российской Федерации от 05.08.2021 № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» и локальными нормативными актами Учреждения.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Руководители структурных подразделений; Начальник управления персонала	
3	Профсоюзный комитет обязуется:			
3.1	В период действия Соглашения Профсоюз обязуется осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий настоящего Соглашения, программы первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, а также Коллективного договора. Осуществлять систематический контроль за своевременным и качественным выполнением предусмотренных настоящим соглашением мероприятий, совместно с Работодателем организовывать их выполнение, заслушивать руководителей структурных подразделений о ходе выполнения Соглашения на расширенных заседаниях профсоюзного комитета.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза; Исполнительный директор.	

3.2	Принимать участие в организуемых в Учреждении совещаниях по вопросам условий и охраны труда, состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза; Исполнительный директор; Главный инженер; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
3.3	Принимать участие в разработке локальных нормативных актов по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав Работников на здоровые и безопасные условия труда.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза.	
3.4	Оказывать правовую и методическую помощь структурным подразделениям в вопросах оптимизации условий и охраны труда.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза.	
3.5	При обследовании состояния охраны труда в подразделениях проверять ход выполнения Соглашения.	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза.	
3.6	Направлять Работодателю мотивированное мнение по формированию бюджета расходов социального характера или согласовывать смету расходов социального характера	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Председатель Профсоюза.	

3.7	Информировать Работодателя о выявленных уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда нарушениях, замечаниях, а также предложениях, направленных на улучшение работы в области охраны труда.	1 раз в квартал	Председатель Профсоюза.	
4	Работодатель и Профсоюз обязуются:			
4.1	Обсуждать и анализировать показатели заболеваемости и профессиональных заболеваний у Работников на заседаниях профсоюзного комитета и медицинского совета, разрабатывать и выполнять конкретные меры по устранению причин заболеваемости в Учреждении.	в течение каждого года	Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Председатель Профсоюза.	
4.2	Подготовить и провести специальную оценку условий труда (СОУТ). Применять результаты СОУТ для: 1. разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников; 2. информирования Работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель генерального директора по науке - начальник Управления радиационной медицины; Главный врач; Финансовый директор; Председатель Профсоюза; Начальник Управления	

	компенсациях; 3. обеспечения Работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты; 4. осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; 5. организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников; 6. установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций и др.		персонала; Начальник службы ОТ, Р и ПБ	
4.3	Обеспечить соответствие проектов строительства и реконструкции производственных объектов государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ и радиационной безопасности в соответствии с НРБ-99/2009 и ОСПОРБ 99/2010: 1. осуществлять оценку соответствия требованиям охраны труда проектов строительства, реконструкции, капитального ремонта производственных объектов путем проведения государственной экспертизы проектной документации и государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности. 2. запретить техническое переоснащение производственных объектов до получения	в течение всего срока действия Договора, Соглашения	Исполнительный директор; Заместитель исполнительного директора; Главный инженер; Заместитель главного инженера; Инженер по техническому обслуживанию зданий и сооружений; Заведующий гостиницей «Дом медицинского работника»; Врач - эпидемиолог; Председатель	

	положительного заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проекта технического переоснащения производственного объекта государственным нормативным требованиям. Государственную экспертизу проектной документации и условий труда проводить в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.		Профсоюза; Начальник службы ОТ, Р и ПБ.	
--	--	--	--	--

Соглашение
по распределению обязанностей в области охраны труда
в ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России

Настоящее Соглашение о возложении функций по обеспечению безопасных условий и охраны труда между руководителями ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

Соглашением устанавливаются основные обязанности должностных лиц (руководителей структурных подразделений) Учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Общее руководство работой по охране труда в структурных подразделениях и службах Учреждения осуществляет генеральный директор.

Непосредственное руководство работой по охране труда в Учреждении и его структурных подразделениях осуществляют должностные лица, на которых приказом Учреждения возложены обязанности по обеспечению охраны труда.

Заместители генерального директора, исполнительный директор, финансовый директор, главный врач, ректор, должностные лица – руководители структурных подразделений осуществляют руководство деятельностью по охране труда курируемых ими подразделений в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов по охране труда. Руководители структурных подразделений являются ответственными должностными лицами за организацию работы по охране труда и обеспечению безопасных условий труда во вверенных им подразделениях.

Разработку и организацию разработок проектов нормативных и распорядительных документов по охране труда Учреждения осуществляет служба охраны труда, радиационной и промышленной безопасности.

На службу охраны труда, радиационной и промышленной безопасности возлагается:

- организация и координация работы по охране труда в Учреждении;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда Работниками Учреждения;
- совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;

- консультирование Работодателя и Работников по вопросам охраны труда.

1. Обязанности Работодателя в области охраны труда (в соответствии со статьей 214 ТК РФ)

Работодатель обязан обеспечить:

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

1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

1.7. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

1.10. 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;

1.11. 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;

1.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии

с законодательством о специальной оценке условий труда;

1.13. 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;

1.14. 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;

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

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

1.17. 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;

1.18. 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;

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

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

1.21. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.22. 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, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью

производства работ;

1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

1.24. 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;

1.25. соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.26. 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;

1.27. 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 абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

1.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Исполнительный директор, финансовый директор, заместители генерального директора, начальник филиала ЦРОЯМ ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России, главный врач:

2.1. исполняют возложенные на них генеральным директором обязанности по руководству работой в области охраны труда;

2.2. обеспечивают наличие и функционирование необходимых —

приборов и систем контроля за производственным процессом;

2.3. приостанавливают работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

2.4. обеспечивают доступность действующих документов и информации, содержащих требования охраны труда и имеющихся у Работодателя, для ознакомления с ними Работников и иных заинтересованных лиц;

2.5. несут персональную ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в области охраны труда.

3. Служба охраны труда, радиационной и промышленной безопасности.

На службу охраны труда, радиационной и промышленной безопасности и непосредственно на начальника службы возлагаются следующие функции:

3.1. Организовывать и координировать работы по охране труда в Учреждении, направленные на обеспечение:

3.1.1. безопасных условий и охраны труда на рабочих местах;

3.1.2. безопасных условий при эксплуатации радиационных источников;

3.1.3. безопасных условий при эксплуатации опасных производственных объектов;

3.1.4. соблюдения требований в области охраны окружающей среды при осуществлении хозяйственной деятельности.

3.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выявление опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах

3.3. Осуществлять контроль за соблюдением в структурных подразделениях Учреждения требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.4. Выполнять работу по изучению условий труда на рабочих местах, проведению специальной оценки условий труда.

3.5. Предоставлять указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролировать своевременность проведения панируемых мероприятий по улучшению условий труда.

3.6. Организовывать проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований Работников.

3.7. Проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных

заболеваний.

3.8. Информировать Работников от лица Работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, о причинах и возможных сроках наступления профессиональных заболеваний, а также о принятых мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов.

3.9. Проводить проверки, обследования (или участвовать в проверках, обследованиях) технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты Работников.

3.10. Участвовать в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, вести учет и отчетность по ним, проводить анализ причин, осуществлять мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контроль их выполнения.

3.11. Рассматривать и вносить предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда.

3.12. Разрабатывать совместно с руководителями структурных подразделений и другими службами Учреждения мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказание организационной помощи по выполнению запланированных мероприятий.

3.13. Организовывать размещение в доступных местах наглядной агитации по охране труда и соответствующих информационных стендов.

3.14. Участвовать в составлении раздела «Охрана труда» Коллективного договора, соглашения по охране труда Учреждения.

3.15. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительных или реконструированных объектов производственного назначения, по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования.

3.16. Осуществлять оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда.

3.17. Составлять (при участии руководителей структурных подразделений и соответствующих служб Учреждения) перечни профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

3.18. Оказывать методическую помощь руководителям структурных

подразделений Учреждения при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для Работников, стандартов Учреждения, системы стандартов безопасности труда;

3.19. Разрабатывать программу вводного инструктажа по охране труда и обеспечивать проведение вводного инструктажа со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

3.20. Организовывать и проводить оценку профессиональных рисков в Учреждении, участвовать в управлении профессиональными рисками;

3.21. Организовывать и проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в Учреждении.

3.22. Участвовать в работе комиссий по проверке знаний по охране труда у Работников Учреждения.

3.23. Обеспечивать структурные подразделения Учреждения правилами, нормами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, а также оказывать им методическую помощь в работе по охране труда;

3.24. Составлять отчетность по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки.

3.25. Осуществлять контроль за:

- соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обеспечением, выдачей, хранением и использованием средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправностью, правильным применением;

- соблюдением Работодателем требований охраны труда, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха Работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

- соблюдением Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» Коллективного договора, соглашения по охране труда, по устранению причин, вызвавших несчастный случай (из акта формы Н-1), предписаний органов государственного надзора и контроля, других мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;

- наличием в структурных подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- наличием и состоянием предохранительных приспособлений и

защитных устройств;

- своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний

и всех видов инструктажей по охране труда;

- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- правильным расходованием в структурных подразделениях Учреждения средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда;

- доведением до сведения Работников Учреждения вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- организацией хранения документации (актов формы Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, материалов аттестации и сертификации рабочих мест и др.) в соответствии со сроками, установленными нормативными правовыми актами.

Для выполнения функциональных обязанностей **работникам службы охраны труда, радиационной и промышленной безопасности должны быть предоставлены следующие права:**

- в любое время суток беспрепятственно осматривать производственные, служебные и бытовые помещения Учреждения, знакомиться с документами по вопросам охраны труда;

- проверять состояние условий и охраны труда в структурных подразделениях Учреждения и предъявлять руководителям структурных подразделений и другим ответственным Работникам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- запрещать эксплуатацию машин, оборудования и производство работ в структурных подразделениях на рабочих местах при выявлении нарушений нормативных правовых актов по охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью Работников или могут привести к аварии, с уведомлением об этом Работодателя (руководителя структурного подразделения или его заместителя);

- привлекать по согласованию с Работодателем и руководителями структурных подразделений Учреждения соответствующих специалистов к проверкам состояния охраны труда;

- запрашивать и получать от структурных руководителей подразделений Учреждения материалы по вопросам охраны труда;

- требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

- требовать от руководителей структурных подразделений отстранения

от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

- представлять Работодателю, руководителям структурных подразделений Учреждения предложения о поощрении отдельных Работников за активную работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, а также о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда;

- представлять по поручению Руководства Учреждения в совещаниях по охране труда в вышестоящих организациях и (или) в надзорных органах.

Между Работниками службы охраны труда, радиационной и промышленной безопасности должны быть четко распределены обязанности и закреплены участки работ. Распределение производится исходя из деловых качеств и квалификации Работников, учета числа работающих в структурных подразделениях, сложности работ и других факторов. Распределение обязанностей осуществляется соответствующим приказом (распоряжением) Учреждения.

4. Руководители структурных подразделений (центров, служб, отделов, лабораторий и т.д.):

4.1. обеспечивают условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении Работодателя;

4.2. обеспечивают функционирование системы управления охраной труда в структурном подразделении Работодателя;

4.3. несут ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей в области охраны труда;

4.4. ежегодно планируют финансирование мероприятий по улучшению условий труда во вверенном структурном подразделении (закупка средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих средств, обеспечение лечебно-профилактическим питанием (ЛПП), обучение Работников);

4.5. распределяют обязанности в области охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяют степень их ответственности;

4.6. содействуют работе службы охраны труда, радиационной и промышленной безопасности и (или) уполномоченным по охране труда представителям профсоюзного комитета;

4.7. обеспечивают своевременное проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований Работников вверенного структурного подразделения;

4.8. обеспечивают допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к работе;

4.9. организуют учет выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с записью в личной карточке учета СИЗ, выдачу одноразовых СИЗ и расходных материалов (маски, перчатки, бахилы, берет) по ведомости выдачи одноразовых СИЗ;

4.10. организуют выдачу смывающих и обезвреживающих средств;

4.11. организуют обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующего контингента Работников структурного подразделения. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (статья 222 ТК РФ);

4.12. обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;

4.13. организуют в структурном подразделении безопасную эксплуатацию помещений, сооружений, оборудования, производственных процессов и используемых инструментов и расходных материалов;

4.14. обеспечивают наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

4.15. организуют безопасное хранение, транспортировку и использование радиоактивных, ядовитых, взрывоопасных, огнеопасных веществ и материалов (при наличии);

4.16. обеспечивают наличие в общедоступных местах вверенного структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда для ознакомления с ними Работников структурного подразделения и иных лиц;

4.17. участвуют в организации проведения специальной оценки условий труда;

4.18. участвуют в организации проведения оценки профессиональных рисков и управления ими;

4.19. участвуют в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;

4.20. принимают меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья Работников и иных лиц при возникновении чрезвычайных ситуаций, в том числе меры по оказанию первой помощи пострадавшим в результате аварии, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

4.21. принимают участие в расследовании причин аварий несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении и профессиональных заболеваний Работников, принимает меры по устранению причин, по их предупреждению и профилактике;

4.22. своевременно информируют Работодателя об авариях, несчастных случаях, произошедших во вверенном структурном подразделении, случаях профессиональных заболеваний Работников;

4.23. обеспечивают исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, службы охраны труда;

4.24. приостанавливают в структурном подразделении работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

4.25. разрабатывают и согласовывают в установленном порядке инструкции по охране труда для Работников вверенного ему структурного подразделения;

4.26. проводят первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда на рабочем месте;

4.27. отстраняют от работы лиц, нарушающих правила, нормы, инструкции по охране труда и производственной санитарии;

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

4.29. не допускают к исполнению трудовых обязанностей Работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия у Работника медицинских противопоказаний.

Уполномоченный руководителем структурного подразделения Работник:

- обеспечивает соответствие условий труда требованиям охраны труда, правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов;

- проверяет состояние оборудования и инструментов на рабочих местах в структурном подразделении и принимает меры по устранению обнаруженных недостатков;

- контролирует правильное использование выданной специальной одежды, обуви и других средств защиты;

- не допускает Работника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, обуви и других средств защиты;

- принимает меры по отстранению от работы Работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением факта, сообщает об этом руководителю структурного подразделения Работодателя;

- организует выдачу специальной одежды, обуви и других средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- участвует в проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

- участвует в организации контроля за состоянием условий и охраны

труда в структурном подразделении;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья Работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении чрезвычайных ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку, а в случае возможного развития аварии принимает необходимые меры по обеспечению безопасности Работников подразделения;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками подразделения, принимает меры по устранению выявленных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует руководителя структурного подразделения об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, происшедших в подразделении;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

- несет ответственность за невыполнение требований охраны труда.

5. Обязанности работника в области охраны труда

(в соответствии со статьей 215 ТК РФ)

Работник обязан:

5.1. соблюдать требования охраны труда;

5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.5. 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;

5.6. незамедлительно поставить в известность своего

непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

5.9. соблюдать требования инструкций по охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требования производственных и технологических инструкций;

5.10. содержать в чистоте свое рабочее место;

5.11. перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводить осмотр своего рабочего места на наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, перил технологических лестниц и площадок, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;

5.12. докладывать о выявленных недостатках при осмотре своего рабочего места своему непосредственному руководителю и действовать в соответствии с правилами техники безопасности;

5.13. при возникновении аварий действовать в соответствии с ранее утвержденным Работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимать необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;

5.14. принимать меры по оказанию первой помощи Работникам, получившим производственную травму;

5.15. участвовать в контрольных мероприятиях за состоянием условий и охраны труда на рабочем месте.

6. Заключительные положения

6.1. Перечисленные в настоящем Соглашении должностные лица при возложении на них Работодателем соответствующих обязанностей по

обеспечению охраны труда в Учреждении несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за невыполнение своих функциональных обязанностей по охране труда, препятствию деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля.

6.2. За несчастные случаи, произошедшие во время производственного процесса, несут ответственность те лица, которые своими распоряжениями, действиями или бездействием не выполнили свои должностные обязанности по охране труда или не приняли должных мер для предотвращения несчастного случая.

Приложение № 3
к Коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:

Протокол № 73 от 24.08.2026г.

Председатель МОО ППО ФМБЦ

им. А.И. Бурназяна ФМБА России

РПРАЭП

П.Е. Безменова



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оказании материальной помощи членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи, разовой (единовременной) выплаты членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП (далее-Положение) регулирует вопросы оказания материальной помощи членам профсоюза, нуждающимся в материальной поддержке, разработано в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности.

1.2. В Положении используются следующие термины:

Термин	Определение
Близкий родственник	Родители, супруги, дети, усыновители члена профсоюза
Материальная помощь	Единовременная помощь, добровольно оказываемая МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП нуждающимся членам профсоюза в денежной форме на основании личного заявления.
Основание материальной помощи	Причина, по которой члену профсоюза оказывается материальная помощь.
профсоюзный комитет	Постоянно действующий руководящий коллегиальный орган МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП, подотчетный собранию, конференции

2. Средства для выплаты материальной помощи формируются из членских профсоюзных взносов, поступивших на расчетный счет МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП.

1.3. Размер средств на оказание материальной помощи планируется ежегодно по смете профсоюзного бюджета и утверждается на заседании профсоюзного комитета.

1.4. Размер материальной помощи устанавливается профсоюзным комитетом индивидуально, в каждом конкретном случае, с учетом членства в профсоюзе. Размер материальной помощи ограничен максимально возможным размером выплаты и составляет 20 000 рублей (Двадцать тысяч рублей). Размер минимальной выплаты не может быть менее 3 000 рублей (Трех тысяч рублей). Профсоюзный комитет вправе пересматривать размеры выплаты материальной помощи в течение года в сторону ее увеличения (или уменьшения), исходя из финансовых возможностей МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП.

2. Размер и условия оказания материальной помощи

2.1. Право на получение материальной помощи имеют работники, являющимися членами профсоюза, состоящие на учете в МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП не менее 6 месяцев.

2.2. Виды помощи, ее размер, условия выплаты, перечень документов, подтверждающих ее необходимость, определены в Приложении к настоящему Положению.

2.3. Выплата члену профсоюза по каждому отдельному виду материальной помощи не может превышать максимальный размер помощи.

2.4. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления члена профсоюза. Заявление направляется на имя Председателя МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП, с указанием основания для выдачи материальной помощи.

2.5. В исключительных случаях, по решению профсоюзного комитета подтверждающие денежные документы могут не предоставляться.

2.6. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются профсоюзным комитетом и утверждаются Председателем МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП.

Виды материальной помощи в определенных жизненных ситуациях

№п/п	Вид материальной помощи	Размер материальной помощи	Условия оказания материальной помощи	Документы
1.	Материальная помощь при рождении/усыновлении ребенка.	5000 рублей на каждого ребенка	Выплачивается члену профсоюза Срок предоставления документов 3 месяца	Личное заявление члена профсоюза Копия свидетельства о рождении/усыновлении ребенка
2.	Материальная помощь в случае смерти близкого родственника	5000 рублей	Выплачивается члену профсоюза Срок предоставления документов 1 месяц	Личное заявление члена профсоюза Копия свидетельства о смерти
3.	Материальная помощь на приобретение дорогостоящих лекарств	5000 рублей	Выплачивается члену профсоюза Срок предоставления документов 1 месяц	Личное заявление члена профсоюза Кассовые чеки о покупке дорогостоящих лекарств
4.	Материальная помощь на покупку школьных принадлежностей и формы для ребенка	5000 рублей	Выплачивается члену профсоюза Срок предоставления документов 1 месяц	Личное заявление члена профсоюза Копия свидетельства о рождении/усыновлении ребенка Кассовые чеки о покупке школьных принадлежностей и формы.

Приложение № 4
к Коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:

Протокол № 60 от 25.12.2025г.

Председатель МОО ППО ФМБЦ
им. А.И. Бурназяна ФМБА России

И.Е. Безменова



ПОЛОЖЕНИЕ

О возмещении членам профсоюза МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП затрат на занятия спортом в фитнес клубах и плавательных бассейнах

Настоящее Положение распространяется на членов профсоюза Местной общественной организации Первичной профсоюзной организации Федерального медицинского биофизического центра им. А.И. Бурназяна Федерального медико-биологического агентства России Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее – МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП) и направлено на оздоровление членов профсоюза и развитие физической культуры и спорта в организации.

1. Источником выплат, предусмотренных настоящим Положением, являются членские профсоюзные взносы.

2. Члену профсоюза, исходя из финансовых возможностей МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП производится частичная компенсация затрат на приобретение абонеента в фитнес клуб, бассейн при наличии следующих параметров:

2.1 необходимо быть членом Профсоюза не менее 6 месяцев;

2.2 заявления в МОО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП с предоставлением комплекта документов:

договор (при наличии),

абонемент

кассовые чеки об оплате.

Заявление необходимо подать в течение 6 месяцев со дня покупки абонеента. Член профсоюза имеет право подать заявление один раз в календарный год на один вид занятием спортом.

3. Компенсация выплачивается в размере 50% от стоимости абонеента, но не более 10 000 рублей на основании протокола ММО ППО ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП, путем перечисления на лицевой счет члена профсоюза.

Перечень

локальных нормативных актов и иных документов, принятие которых
в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и
Отраслевым соглашением по организациям и медицинским учреждениям,
находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства
на 2025-2027 годы, требует согласования с выборным органом ММО ППО
ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России РПРАЭП

№ п/п	Вопросы регулирования	Нормы трудового права
В соответствии с ТК РФ		
1. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений		
1.1.	Порядок введения электронного документооборота	Ст. 22.2
1.2.	Порядок временного обмена документами в форме электронного документа или электронного образа документа (документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов) с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части	Ст. 22.3
2. Трудовой договор		
2.1.	Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение Работников	Ст.74
2.2.	Порядок проведения аттестации Работников	Ст. 81
2.3.	Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным	Ст.81

	пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81	
3. Рабочее время		
3.1.	Привлечение к сверхурочной работе	Ст.99
3.2.	Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем	Ст.101
3.3.	Графики сменности	Ст.103
3.4.	Разделение рабочего дня (смены) на части	Ст.105
4. Время отдыха		
4.1.	Размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые Работники не привлекались к работе	Ст.112
5. Отпуска		
5.1.	Порядок и условия предоставления самостоятельно устанавливаемых Работодателем ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков	Ст.116
5.2.	Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков	Ст.123
6. Оплата и нормирование труда		
6.1.	Системы оплаты труда	Ст.135
6.2.	Форма расчетного листка	Ст.136
6.3.	Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ст.147
6.4.	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий день	Ст.153
6.5.	Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время	Ст.154
6.6.	Системы нормирования труда	Ст.159,162
7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда		
7.1.	Правила внутреннего трудового распорядка	Ст.190
8. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников		
8.1.	Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	Ст.196
9. Охрана труда		
9.1.	Локальные нормативные акты по охране труда	Ст.214
10. Особенности регулирования труда отдельных категорий Работников		
10.1.	Порядок применения вахтового метода	Ст.297
10.2.	График работы на вахте, продолжительность вахты	Ст.301

10.3.	Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы	Ст.302
11. Особенности регулирования труда дистанционных Работников		
11.1.	Порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя	Ст.312.3
11.2.	Режим рабочего времени дистанционного Работника, продолжительность и (или) периодичность временной дистанционной работы, условия и порядок вызова/выхода на стационарное рабочее место, порядок предоставления отпусков Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе	Ст.312.4
11.3.	Порядок, сроки и размеры выплаты дистанционному Работнику компенсации за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходов, связанные с их использованием	Ст.312.6
11.4.	Распространение на дистанционных Работников дополнительных обязанностей Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда	Ст.312.7
11.5.	Локальный нормативный акт о временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя	Ст.312.9
12. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		
12.1.	Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Ст.325
12.2.	Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для работы в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Ст.326
13. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров		
13.1	Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров	Ст.348.1
14. Защита трудовых прав и интересов Работников профессиональными союзами		

14.1.	Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза	Ст.81,373
14.2.	Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителями их (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий	Ст.374,376
Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2025-2027 годы		
1.	Установление и изменение системы оплаты труда работников организаций	П.2.2.3
2.	Оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	П.2.2.5
3.	Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, работникам, осуществляющим оказание экстренной и неотложной медицинской помощи до 100 %	П. 2.2.6
4.	Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников	П. 2.2.8
5.	Форма расчетного листка	П.2.2.14
6.	Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности	П.3.2
7.	График отпусков	П.3.10
8.	Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков	П.3.23
9.	Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	П. 6.2.4
10.	Размер средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда	П. 6.2.15