

180

ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
федеральное государственное бюджетное учреждение
«Центр стратегического планирования и управления медико-
биологическими рисками здоровью»
(ФГБУ «ЦСП» ФМБА России)

От Работников:

От Работодателя:

**Председатель профсоюзного
 комитета первичной профсоюзной
 организации ФГБУ «ЦСП» ФМБА
 России**
 к.б.н.

**Генеральный директор
 ФГБУ «ЦСП» ФМБА России**
 д.м.н., профессор



И.Г. Донерьян



С.М. Юдин

«**17**» марта 2023 г.

«**17**» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного учреждения
«Центр стратегического планирования и управления медико-
биологическими рисками здоровью»
Федерального медико-биологического агентства
(ФГБУ «ЦСП» ФМБА России)

с 01.04.2023 до 01.04.2026 гг.

- Москва -
2023 г.

Оглавление

Раздел I. Общие положения.....	3
Раздел II. Обязательства сторон.....	3
Раздел III. Трудовые отношения	8
Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
Раздел V. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.....	9
Раздел VI. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости	10
Раздел VII. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел VIII. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	14
Раздел IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации для работников, членов их семей	16
Раздел X. Охрана труда и здоровья	18
Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	21
Раздел XII. Гарантии деятельности профсоюзной организации	22
Раздел XIII. Заключительные положения и механизм реализации	23

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен в целях учёта и согласования интересов работников и работодателя федерального государственного бюджетного учреждения «Центр стратегического планирования и управления медико-биологическими рисками здоровью» Федерального медико-биологического агентства (далее – ФГБУ «ЦСП» ФМБА России, Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставом ФГБУ «ЦСП» ФМБА России, иными законодательными и нормативными актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице генерального директора ФГБУ «ЦСП» ФМБА России, д-р мед. наук, профессора Сергея Михайловича Юдина (далее – Работодатель).

Работники в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета местной общественной организации первичной профсоюзной организации ФГБУ «ЦСП» ФМБА России, канд. биол. наук Ларисы Григорьевны Донерьян (далее – Профком).

1.4. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, повышения квалификации, графика работы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения договаривающихся Сторон. Договор не ограничивает права Работодателя в представлении работникам Учреждения дополнительных социально-экономических гарантий, определённых Договором, при наличии собственных средств для их обеспечения.

Работодатель гарантирует реализацию определенных Конституцией РФ форм выражения общественного мнения (общие собрания, митинги и др.).

1.6. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации; реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и всех работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзной организации.

1.8. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трёх лет с даты его подписания. После окончания срока действия Договора Стороны заключают новый Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и уточнения на основе взаимной договорённости.

1.10. В случае изменения законодательства РФ в сторону снижения социальной защищённости работников на весь период действия настоящего Договора сохраняются заложенные в нем обязательства социальных гарантий Сторон Договора.

Раздел II. Обязательства сторон

2.1. Совместные обязательства сторон:

Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

Обеспечивать выполнение установленных законодательством РФ и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам Учреждения, а также их семьям.

2.2. Права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд на основании представления руководителя структурного подразделения и решения комиссии с привлечением в ее состав членов Профкома с соблюдением следующих условий: особые заслуги и стаж работы в Учреждении: Благодарность – не менее 2 лет; Грамота – не менее 4 лет; ведомственные награды: Благодарность ФМБА России – не менее 5 лет, Почетная грамота ФМБА России – не менее 7 лет, другие знаки ведомственного отличия – не менее 10-20 лет;
- поощрять работников за отдельные заслуги на основании выдвижения работодателем или руководством ФМБА России;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, реактивами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением, в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в

порядке, установленном федеральными законами;

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

- освобождать от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1. ТК РФ и законодательством в сфере охраны здоровья, сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем с последующим предоставлением документа, подтверждающего прохождение диспансеризации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных

договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- при направлении на учебу (курсы повышения квалификации, тематическое усовершенствование, специализацию, сертификацию, сертификационный цикл и пр.) и оплате обучения за счет средств Работодателя, отработать у Работодателя по полученной специальности в зависимости от суммы оплаты за обучение:

- до 10 000 рублей – 1 год;

- от 10 000 рублей до 40 000 рублей – 2 года;

- от 40 000 рублей и выше – 3 года.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения, обусловленного настоящим договором срока, Работник обязуется добровольно возместить затраты, понесенные Работодателем на обучение, пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, за исключением Работников, в обязанности которых в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации включено обязательное повышение квалификации (обучение).

Раздел III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 67, ст. 68 ТК РФ), и настоящим договором.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, Тарифным соглашением и настоящим Договором.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, на определенный срок не более пяти лет, срочный трудовой договор (ст. 56 — 59 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе (объём производственной нагрузки) с указанием трудовой функции, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных законодательством РФ (ст. ТК РФ 58, 59).

3.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.7. К работникам, недобросовестно относящимся к выполнению своих обязанностей, наносящим своими действиями ущерб Учреждению, некачественно выполняющим работу, научный план, нарушающим трудовую дисциплину применяются статьи ТК РФ 192 — 195.

Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию работников, нуждающихся в необходимой профессиональной подготовке, при наличии денежных средств, выделенных Учреждению для этих целей.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, предусмотренных ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

4.3.4. Проводить аттестацию научных, руководящих работников, специалистов и рабочих в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами. По результатам аттестации устанавливать соответствие занимаемой должности.

Раздел V. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи

5.1. Стороны считают молодыми специалистами граждан Российской Федерации в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые специалисты).

5.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- организация наставничества молодых специалистов;
- проведение разъяснительной работы среди молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодых специалистов;
- обеспечение прав и социальной защиты молодых специалистов.

5.3. Стороны в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых специалистов в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защиты молодых специалистов договорились:

5.3.1. Предусматривать приоритетное право на заключение договоров на целевое обучение в медицинских образовательных учреждениях для работников и детей работников Учреждения.

5.3.2. Проводить работу по формированию и обучению кадрового резерва на руководящие должности из числа молодых специалистов.

5.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждении.

5.3.4. Предусматривать меры поощрения наставников за работу с молодыми специалистами в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами.

Раздел VI. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии с п. 2 ст. 25 Федерального закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

6.2. В случае если решение о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников:

а) при ликвидации организации любой организационно-правовой формы собственности с численностью работающих 15 и более человек;
б) при сокращении численности или штата работников организации в количестве:

- более 25% работников от общей численности работающих в течение 30 календарных дней;
- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более в течение 60 календарных дней;
- 500 и более в течение 90 дней;

то работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

6.3. Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

6.6. Увольнение членов профсоюзной организации по инициативе работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

Стороны договорились, что:

6.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

6.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

6.9. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также имеют лица: предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с научной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; лица, принимающими участие в специальной военной операции, а также члены их семей.

6.10. Не допускать увольнение одновременно двух работников — членов одной семьи.

6.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) вправе по согласованию с профсоюзным комитетом выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При расторжении трудового договора по соглашению сторон трудового договора и по согласованию с профсоюзным комитетом соглашением может быть предусмотрена выплата единовременной компенсации в размере не более двукратного среднего месячного заработка.

6.12. Стороны пришли к согласию, что порядок приема на работу и увольнения сотрудников осуществляется согласно положениям ТК РФ и Правил внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ЦСП» ФМБА России».

Раздел VII. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями ТК РФ, настоящего Договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ЦСП» ФМБА России.

Примечание: Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ЦСП» ФМБА России имеют юридическую силу, как самостоятельный локальный акт.

7.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством, настоящим коллективным договором и трудовым договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, суммированный учет рабочего времени или индивидуальный график работы.

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов

в неделю.

Для работников (за исключением медицинских и педагогических), условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

- 36 часов в неделю - при установлении подкласса 3.3,
- 33 часов в неделю - при установлении подкласса 3.4,
- 30 часов в неделю - при установлении класса 4.0.

Для работников занятых на работах с микроорганизмами II группы патогенности не менее 50 % процентов рабочего времени до проведения на их рабочих местах СОУТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 92 ТК РФ.

7.4. Неполное рабочее время:

По соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально им отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.5. 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.

7.6. В случае письменного обращения работника работодатель может предоставить работнику индивидуальный график работы, не совпадающий с правилами внутреннего трудового распорядка. Индивидуальный график работы устанавливается в соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом по Учреждению.

7.7. Перерывы в работе для отдыха и питания предоставляется работнику в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

7.8. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

7.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- продолжительностью 28 календарных дней;
- инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- научным работникам (Приложение № 1) (в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 949 от 12.08.94 г.):

- имеющим ученую степень кандидата наук продолжительностью 42 календарных дня;
- имеющим ученую степень доктора наук продолжительностью 56 календарных дней.

7.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять:

1) Работникам условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, следующей продолжительности:

- 10 календарных дней - при установлении подкласса 3.2;
- 14 календарных дней - при установлении подкласса 3.3;
- 14 календарных дней - при установлении подкласса 3.4;
- 15 календарных дней - при установлении класса 4.0.

Для работников занятых на работах с микроорганизмами II группы патогенности не менее 50% рабочего времени до проведения на их рабочих местах СОУТ устанавливается ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 10 календарных дней.

При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских и иных работников Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространении туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от результатов СОУТ.

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

2) работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

3) работникам отпуск за выслугу лет в соответствии «Положением о порядке исчисления стажа для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет работникам ФГБУ «ЦСП» ФМБА России» (Приложение № 3) и продолжительностью:

- при стаже работы в Учреждении 10 лет и более - 1 календарный день;
- при стаже работы в Учреждении 20 лет и более - 2 календарных дня;
- при стаже работы в Учреждении 30 лет и более - 3 календарных дня;
- при стаже работы в Учреждении 40 лет и более - 4 календарных дня;
- при стаже работы в Учреждении 50 лет и более - 5 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

Положения данного раздела распространяются на трудовые отношения, возникшие до подписания настоящего договора.

7.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

Раздел VIII. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны пришли к согласию:

8.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦСП» ФМБА России.

Примечание: Положение об оплате труда ФГБУ «ЦСП» ФМБА России имеет юридическую силу, как самостоятельный локальный акт.

8.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

8.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц перечислением через Банк на зарплатные карты работников 10 и 25 числа каждого месяца, а в случаях, когда выдача заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, выплату производить накануне.

8.1.3. Работодатель обязуется незамедлительно принимать меры к реализации новых положений Федеральных законов и постановлений Правительства РФ по вопросам финансирования и оплаты труда работников Учреждения.

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

- 10% - по подклассу 3.1,
- 12% - по подклассу 3.2,
- 15% - по подклассу 3.3,
- 20% - по подклассу 3.4,
- 25% - по классу 4.

Для работников занятых на работах с микроорганизмами II группы патогенности не менее 50% рабочего времени до проведения на их рабочих местах СОУТ производится повышение оплаты труда в размере 15% от должностного оклада (ставки).

8.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

8.1.6. Систему оплаты труда и премирования работников Работодатель определяет в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦСП» ФМБА России.

8.1.7. Производить своевременно и в полном объеме перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (ФОМС).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. 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 (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам боевых действий — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- одному из родителей – до 30 календарных дней в году – в случае возникновения непредвиденных обстоятельств по уходу ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе отсутствие свободного места в детском саду, карантин, перевод на дистанционную форму обучения в детском саду/ школе и прочее;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 10 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8.2.2. По согласованию с Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- юбилярам в день юбилея - 1 день.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 – 177).

8.4. Командировочные расходы возмещаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.5. Накануне праздничных дней (в том числе и в случае, если им предшествует один или два выходных дня) продолжительность рабочего дня сокращается на один час независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации для работников, членов их семей

9.1. Стороны пришли к согласию о выплате следующих надбавок и доплат:

9.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда предоставлять компенсации, не ниже установленных ТК РФ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

9.1.2. Установить и выплачивать ежемесячные оклады с учетом наличия профильной ученой степени доктора наук и кандидата наук сотрудникам, занимающим штатные научные должности, в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.1.3. Стороны договорились, что выплата стимулирующих надбавок будет проводиться в соответствии с Положением об оплате труда ФГБУ «ЦСП» ФМБА России.

9.1.4. По результатам хозяйственной деятельности за индивидуальные достижения сотрудников в целях их материальной заинтересованности в результатах труда, а также в целях привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров осуществлять премирование работников в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

9.1.5. Стороны пришли к соглашению, что премирование сотрудников в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 75, 80, 85, 90 лет) будет производиться в размере 5000 рублей.

9.1.6. Стороны договорились при рождении ребенка выплачивать одному из работающих родителей единовременную материальную помощь в размере до 15000 рублей из средств Учреждения от приносящей доход деятельности после выплаты всех видов налогов и сборов. Выплата осуществляется при представлении свидетельства о рождении и письменного заявления на имя генерального директора Учреждения по согласованию с Председателем Профкома.

9.1.7. Стороны договорились при смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры) при предоставлении заявления на имя генерального директора Учреждения с приложенными к нему документами: свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства, Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере до 20000 рублей из средств Учреждения от приносящей доход деятельности после выплаты всех видов налогов и сборов.

9.2. Расчет средней заработной платы работникам производить в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Обеспечивать работникам пользование библиотечными фондами бесплатно.

9.4. Обеспечить места приема пищи с последующей организацией приема пищи в пунктах общественного питания.

9.5. Производить обязательное страхование штатных сотрудников Учреждения в соответствии с Федеральными законами, а также другими нормативными актами Российской Федерации.

9.6. При повреждении здоровья или в случае смертельного исхода вследствие несчастного случая на производстве, выплаты производить в соответствии со ст. 184 ТК РФ одному из членов семьи погибшего (при наличии надлежащих оформленных доверенностей других членов семьи). К членам семьи в данном случае относятся супруг (супруга), дети и родители работника, либо его иждивенцы (дети в возрасте до 18 лет, обучающиеся на

очных отделениях учебных заведений — до 24 лет; родители, супруги, являющиеся нетрудоспособными).

Раздел X. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

10.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

10.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

10.1.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

10.1.5. 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, правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

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

10.1.8. Проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений (по возможности).

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством РФ, и сертификатам соответствия механизмов и другого оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты.

10.1.9. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах.

10.1.10. Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии со ст. 69, 214, 220 ТК РФ, осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой.

10.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.1.12. Расследование и учёт, в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами сроки.

10.1.14. Организацию санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения 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.

10.1.15. Соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны.

10.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.17. Проведение первичного инструктажа по охране труда для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

10.1.18. Обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования.

Руководитель подразделения обязан проводить повторный инструктаж по охране труда, для категории работников, неосвобожденных от проведения такого инструктажа, не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, назначить ответственных по охране труда в подразделениях.

10.1.19. Обучение, подготовку, переподготовку и переквалификацию кадров в зависимости от нужд Учреждения при наличии

средств, выделяемых федеральным бюджетом. На период переобучения за работником сохраняется средняя заработная плата.

10.1.20. 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

10.1.21. Условия и охрану труда женщин, в том числе, ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

10.1.22. Условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные графики работы.

10.1.23. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, следующие компенсации и льготы:

- сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с п. 6.3 настоящего договора;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с пп. 1 п. 6.10 настоящего договора;
- повышение оплаты труда в соответствии с пп. 7.1.4. настоящего договора.
- обеспечение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (согласно приказу от 28.01.2021 № 29н Минздрава России).

10.1.24. Размеры компенсаций устанавливаются работникам индивидуально на основании настоящего договора и СОУТ приказом работодателя и пересматриваются по мере необходимости или после проведения новой специальной оценки условий труда.

10.1.25. Выделение на мероприятия по охране труда средства в зависимости от финансирования, в том числе и по хозяйственным договорам.

10.1.26. Создание в Учреждении комиссии по охране труда и обеспечению условий выполнения научно-практических работ и планов НИР.

10.1.27. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с последующим предоставлением документа, подтверждающего прохождение диспансеризации, с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ.

10.2. Работники обязуются:

10.2.1. Соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- 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.

10.2.2. Проходить в установленном порядке обучение по мерам пожарной безопасности, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций.

10.2.3. Давать правдивые письменные объяснения комиссии по расследованию несчастного случая, очевидцем которого он был.

Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

Раздел XII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель имеет право:

12.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

12.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу (по его запросу) информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

12.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в соответствии с требованиями ТК РФ.

Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и в установленные сроки.

12.4. Работникам, избранным на должность председателя и членов профсоюзного комитета ФГБУ «ЦСП» ФМБА России для выполнения в полном объеме профсоюзных обязанностей представлять по одному рабочему дню в две недели, уполномоченным по охране труда не менее 2 часов в неделю по мере необходимости, с сохранением заработной платы за счет предприятия по согласованию с администрацией. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, пленумов, конференций, заседаний профкома, краткосрочной профсоюзной учебы согласно программе обучения с сохранением средней заработной платы.

12.5. Оплачивать труд председателя Профкома за счет средств работодателя в соответствии со ст. 377 ТК РФ в порядке, установленном в Положении об оплате труда работников Учреждения.

12.6. Представителю профсоюзного комитета ФГБУ «ЦСП» ФМБА России по заранее предоставленной заявке для проведения культурно-массовых мероприятий выделять автотранспорт.

12.7. Профком обязуется на основании положений коллективного договора защищать права трудового коллектива и отстаивать его интересы во всех областях жизни и деятельности Учреждения.

12.8. Профком имеет право:

Выделять из средств профсоюзного бюджета:

- нуждающимся в материальной помощи (по личному заявлению) (не более 5000 рублей);
- на поздравления членов профсоюза с 8 марта (женщин) и 23 февраля (мужчин);
- на оплату праздничных концертов для сотрудников и новогодних елок для не достигших возраста 14 лет детей и внуков сотрудников;
- оказывать помощь сотрудникам Учреждения в организации их отдыха, а также отдыха их детей и внуков в дни школьных каникул.

Раздел XIII. Заключительные положения и механизм реализации

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников (Комиссии) по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию сторон в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

13.2. Договаривающиеся стороны обязуются:

Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.

При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

В случаях невыполнения работодателем обязательств, принятых им на себя, согласно настоящего Договора, работники имеют право (согласно ТК РФ Конституции РФ) прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения митингов, пикетов, забастовок.

Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядках, формах и сроках.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с Действующим законодательством.

13.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать коллектив Учреждения о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель, в семидневный срок, направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

13.6. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение трех лет.

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств Учреждения).

Приложение № 1 к коллективному
Договору ФГБУ «ЦСП» ФМБА России на
период с 01.04.2023 до 01.04.2026

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей научных работников, при замещении которых лицами, имеющими ученую степень кандидата или доктора (медицинских, биологических, химических или технических наук), может предоставляется отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 949 от 12.08.1994 г.

№ п/п	Наименование должности*	Продолжительность отпуска календарных дней	
		кандидат наук	доктор наук
1.	Генеральный директор	42	56
2.	Первый заместитель генерального директора	42	56
3.	Заместитель генерального директора по научной работе	42	56
4.	Директор института	42	56
5.	Заместитель генерального директора по научно-производственной деятельности	42	56
6.	Ученый секретарь	42	56
7.	Начальник отдела организации и контроля проведения научных исследований	42	56
8.	Заместитель начальника отдела организации и контроля проведения научных исследований	42	56
9.	Руководитель научного (научно-исследовательского) подразделения (всех наименований при наличии в штатном расписании подразделения должностей научных сотрудников)	42	56
10.	Главный научный сотрудник	42	56
11.	Ведущий научный сотрудник	42	56
12.	Старший научный сотрудник	42	56
13.	Научный сотрудник	42	56
14.	Младший научный сотрудник	42	56

* Работодатель имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом ФГБУ «ЦСП» ФМБА России включать в трудовые договора работников, имеющих ученые степени кандидатов и докторов наук, занимающих должности, не указанные в перечне, условия о предоставлении соответственно отпусков продолжительностью 42 или 56 календарных дней, если эти должности относятся к категориям научные работники или руководители научных подразделений и ученые степени по ним предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

Приложение № 2 к коллективному договору ФГБУ «ЦСП» ФМБА России на период с 01.04.2023 до 01.04.2026

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней*
1.	Водитель	3

* В случае если работник фактически в условиях ненормированного рабочего дня не работал, но его должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, такой отпуск ему не предоставляется.

Приложение № 3 к коллективному договору ФГБУ «ЦСП» ФМБА России на период с 01.04.2023 до 01.04.2026

ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Центр стратегического планирования и управления медико-биологическими рисками здоровью»
(ФГБУ «ЦСП» ФМБА России)

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ФГБУ «ЦСП» ФМБА России
к.б.н.

От Работодателя:

Генеральный директор ФГБУ «ЦСП» ФМБА России
д.м.н., профессор



[Handwritten signature]

Л.Г. Донерьян

«27» марта 2023 г.



[Handwritten signature]

С.М. Юдин

«27» марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке исчисления стажа для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет работникам ФГБУ «ЦСП» ФМБА России

г. Москва, 2023

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке исчисления стажа для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет работникам ФГБУ «ЦСП» ФМБА России (далее – Положение) определяет порядок исчисления стажа для определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет работников ФГБУ «ЦСП» ФМБА России (далее – работники, Учреждение).

1.2. В стаж работы в Учреждении включаются (засчитываются):

- периоды работы в Учреждении;
- периоды замещения должностей государственной гражданской службы в Федеральном медико-биологическом агентстве и Министерстве здравоохранения Российской Федерации (до 22 апреля 2020 г.);
- периоды военной службы из расчета один день военной службы за один день работы в Учреждении.

1.3. При исчислении стажа работы в Учреждении все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы) суммируются.

1.4. Документами, подтверждающими работу в Учреждении, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы, установленные законодательством Российской Федерации.

2. Порядок работы по исчислению стажа работы в Учреждении

2.1. Для рассмотрения вопросов исчисления стажа работы в Учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы в Учреждении и определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет (далее - комиссия). Комиссия образуется приказом генерального директора Учреждения на паритетных началах из представителей работников и работодателя.

Решения комиссии оформляются протоколами (Приложение № 1), которые являются основанием для издания приказов об установлении стажа работы в Учреждении, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и правомочны, если на заседании комиссии присутствовало более половины членов комиссии. Заседания комиссии могут проводиться с использованием видеоконференцсвязи или в заочной форме, путем заполнения опросных листов.

Председатель комиссии и секретарь комиссии избираются из числа членов комиссии.

2.2. Заявление работника о включении (зачете) в стаж работы в Учреждении периодов работы, указанных п 1.2. Положения, (Приложение № 2) рассматривается комиссией после успешного завершения испытания. В случае если испытание не устанавливалось, заявления рассматриваются на первом заседании комиссии после подачи заявления.

2.3. При увеличении стажа работы в Учреждении, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, на основании заявления работника (Приложение № 3) также издается приказ об установлении стажа работы в Учреждении.

Ответственность за правильность перерасчета (на основании протокола комиссии и заявления работника) стажа работы в Учреждении и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет возлагается на начальника отдела кадров.

3. Установление продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет

3.1. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет устанавливается комиссией в соответствии с абзацем 4 п. 7.10 Коллективного договора на 2023-2026 гг.

3.2. При приеме на работу нового работника или если работник не подавал ранее заявление о включении (зачете) в стаж работы в Учреждении периодов работы, указанных п 1.2. Положения, работник подает заявление по форме, указанной в Приложении № 2. На основании заявления работника комиссия устанавливает продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет. Исчисление продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет начинается с момента достижения стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, но не ранее подачи заявления о включении (зачете) в стаж работы в Учреждении периодов работы или заявления о перерасчете стажа работы в Учреждении.

4. Заключительные положения

4.3. Споры по вопросам определения стажа работы в Учреждении и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Приложение № 1 к Положению о порядке
исчисления стажа для определения
продолжительности ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска
за выслугу лет работникам
ФГБУ «ЦСП» ФМБА России

ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Центр стратегического планирования и управления медико-
биологическими рисками здоровью»
(ФГБУ «ЦСП» ФМБА России)

ПРОТОКОЛ № ____

заседания комиссии по вопросам исчисления стажа работы в ФГБУ «ЦСП»
ФМБА России и определения продолжительности ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу

« ____ » _____ 20 ____ г.

г. Москва

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии:

Всего – .

*На заседании комиссии присутствуют ____ членов из __, кворум имеется,
комиссия правомочна.*

Приглашенные: нет.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об определении стажа работы в Учреждении и продолжительности
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу
работников Учреждения по списку:

1.1.

1.2.

По пунктам повестки дня:

1.1. Рассмотрены заявление работника и документы, подтверждающие
стаж работы в Учреждении.

РЕШИЛИ: Включить по состоянию на 1 января 2020 г. в стаж работы в Учреждении ФИО следующие периоды:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

Итого: стажа работы в Учреждении составляет 0 лет 0 месяцев 00 дней; продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу - ;

ГОЛОСОВАЛИ: за ____, против 0, решение принято единогласно.

1.2. Рассмотрены заявление работника и документы, подтверждающие стаж работы в Учреждении.

РЕШИЛИ: Включить по состоянию на 1 января 2020 г. в стаж работы в Учреждении ФИО следующие периоды:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

Итого: стажа работы в Учреждении составляет 0 лет 0 месяцев 00 дней; продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу - дней;

ГОЛОСОВАЛИ: за ____, против 1, решение принято большинством голосов.
Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Приложение № 2 к Положению о порядке
исчисления стажа для определения
продолжительности ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска
за выслугу лет работникам
ФГБУ «ЦСП» ФМБА России

В комиссию по вопросам
исчисления стажа работы в ФГБУ
«ЦСП» ФМБА России и
определения продолжительности
ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска за выслугу
лет
от должность, Ф.И.О.

Заявление

Прошу включить (зачесть) в стаж работы в Учреждении следующие периоды:

работа по основному месту работы в Учреждении:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

работа по внешнему совместительству в Учреждении:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

замещение должностей государственной гражданской службы в

Министерстве здравоохранения Российской Федерации:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

замещение должностей государственной гражданской службы в

Федеральном медико-биологическом агентстве:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

военная служба:

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней;

с 00.00.0000 по 00.00.0000 - 0 лет 0 месяцев 00 дней.

подпись

дата

Приложение № 3 к Положению о порядке
исчисления стажа для определения
продолжительности ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска
за выслугу лет работникам
ФГБУ «ЦСП» ФМБА России

Генеральному директору
ФГБУ «ЦСП» ФМБА России
от должность, Ф.И.О.

Заявление

Прошу в соответствии с решением комиссии по вопросам исчисления стажа работы в Учреждении и определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет от «___» _____ 20__ г. и периодом работы в Учреждении с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 202__ г. исчислять продолжительность отпуска за выслугу лет с «___» _____ 202__ г. _____ дней, как имеющему (имеющей) стаж работы в Учреждении _____ лет.

подпись

дата

Продолжительность отпуска и стажа работы в Учреждении с «___» _____ 202__ г. подтверждаю.

Начальник отдела кадров _____

дата

В этом документе пронумеровано и прошнуровано
(33) тридцать три листа.

Руководитель учреждения _____

С.М. Юдин

(расшифровка подписи)

Председатель профкома _____

Л.Г. Донерьян

(расшифровка подписи)



«27» марта 2023 г.