

г. Нижний Новгород

1076/1
28.10.2025

Федеральное бюджетное учреждение науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и
микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и
благополучия человека

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Федерального бюджетного учреждения науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и
микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и
благополучия человека

На период с «23» октября 2025 г. по «22» октября 2028 г.

г. Нижний Новгород
2025 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «06» 11 2025 г. № 1239/25-КД	
с рекомендациями наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	
<i>Томши</i> (подпись)	И. А. Томшина (ФИО)

ПРОТОКОЛ

подписания коллективного договора между работодателем и работниками
Федерального бюджетного учреждения науки
«Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и
микробиологии им. академика И.Н.Блохиной»
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и
благополучия человека

город Нижний Новгород

«22» октября 2025 г.

При подписании коллективного договора между работодателем и работниками Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Коллективный договор) присутствовали:

От имени работодателя – директор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора (далее – Институт) Н.Н. Зайцева, действующий на основании Устава,

От имени работников – первичная профсоюзная организация Института (далее – профсоюз), коллегиальным органом управления которой является профсоюзный комитет (далее – профком), в лице его председателя О.Н. Бабайкиной, уполномоченная общим собранием работников Института (протокол от 15.10.2025г.) на заключение коллективного договора от имени всех работников учреждения.

Работодатель в лице директора Института Н.Н. Зайцевой и трудовой коллектив в лице председателя профкома О.Н. Бабайкиной подписывают настоящий Коллективный договор.

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в действие с 23.10.2025г.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Института, в т.ч. не являющихся членами профсоюза.

За невыполнение и несоблюдение положений Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В течение срока действия Коллективного договора профсоюз воздерживается от предъявления требований по вопросам, урегулированным данным Коллективным договором, при условии соблюдения работодателем его положений.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить уточнения и дополнения в текст на основе взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При отсутствии разногласий сторон действие настоящего Коллективного договора может быть пролонгировано на последующий срок с внесением в него согласованных изменений и дополнений.

Протокол составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Работодатель



Н.Н. Зайцева

22 октября 2025

Представитель трудового
коллектива



О.Н. Бабайкина

22 октября 2025

Содержание Коллективного договора.

1. Общие положения
2. Научно-производственная деятельность
3. Трудовые отношения и трудовой договор
4. Оплата труда
5. Рабочее время
6. Время отдыха
7. Охрана труда
8. Социальные гарантии
9. Социальные гарантии молодых специалистов
10. Гарантии занятости
11. Приносящая доход деятельность
12. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации
13. Разрешение коллективных трудовых споров
14. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию
15. Приложения к коллективному договору

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевого соглашения по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2022 - 2024 годы (Дополнительным соглашением от 25 декабря 2024 г. срок действия продлен до 31 декабря 2027 г.) между Федеральным бюджетным учреждением науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им.академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора, далее – Институт) в лице директора Института, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и трудовым коллективом Института, в лице первичной профсоюзной организации и ее председателя, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор направлен на обеспечение эффективной и стабильной работы Института, защиту социальных и экономических прав и законных интересов работников, на регулирование отношений сторон в области организации, условий оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот и гарантий, предотвращение трудовых конфликтов, на основе достигнутого согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, и его положения обязательны для всех членов трудового коллектива, независимо от профсоюзного членства (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства Российской Федерации о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.6. Срок действия Коллективного договора составляет 3 года (2025–2028 гг.). Коллективный договор вступает в силу с 23.10.2025г. По истечении срока действия он может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия Коллективного договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения только при взаимном согласии на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства РФ. Принятые сторонами изменения или дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников Института.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются один раз в год осуществлять проверку выполнения Коллективного договора. Представители профсоюза выполняют работу по контролю за выполнением Коллективного договора в рабочее время. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств. Стороны,

подписывающие Коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения организационно-правовой формы, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. В случае если положения Коллективного договора противоречат нормативным правовым актам Российской Федерации, последние носят преимущественный характер.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.10. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, правомочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.11. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

1.13. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Стороны договорились:

1.14.1. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в Институте.

1.14.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.14.3. Принимать все зависящие от них меры для урегулирования конфликтов, возникающих в сфере социального партнерства. В случае возникновения разногласий разрешать их в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14.4. Считать датой подписания коллективного договора дату подписания директором Института совместно с председателем первичной профсоюзной организации.

1.15. В целях обеспечения устойчивой работы Института, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.15.1. Обеспечивать стабильное финансовое положение учреждения.

1.15.2. Совершенствовать работу вспомогательных подразделений и служб обеспечения, отделов: бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономического, кадров, закупок инженерного обеспечения и др.

1.15.3. Своевременно проводить лицензирование деятельности Института на соответствующие Уставу виды деятельности.

1.15.4. Проводить повышение квалификации, тематическое усовершенствование сотрудников в соответствии с обязательными требованиями, регламентирующими деятельность

Института нормативных документов за счет средств Института в рабочее время с сохранением заработной платы, в соответствии с планами Института.

1.15.5. Своевременно проводить ремонт помещений и оборудования.

1.15.6. Улучшать материально-техническую базу Института.

1.15.7. Обеспечивать своевременный метрологический контроль оборудования, поверку измерительной аппаратуры, контроль эффективности работы боксов биологической безопасности, фильтров тонкой очистки и другой аппаратуры, обеспечивающей биологическую безопасность.

1.15.8. Обеспечивать безопасные условия труда и выполнение санитарно-гигиенических требований, предотвращающих производственный травматизм и профзаболевания.

1.15.9. Заключать с Профкомом соглашение по охране труда на соответствующий период (Приложение № 7).

1.15.10. Осуществлять контроль за соблюдением установленных правил внутреннего трудового распорядка.

1.15.11. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.15.12. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Нижегородской области, локальные нормативные акты, соглашения, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

1.15.13. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

1.15.14. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.15.15. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией проекты приказов и локальных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников (в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации) (Приложение № 10).

1.15.16. Совместно с первичной профсоюзной организацией участвовать в укреплении этики и деонтологии в Институте.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.16.1. Способствовать устойчивой деятельности Института.

1.16.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, сохранению занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.16.3. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

1.16.4. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем безопасных условий труда.

1.16.5. Защищать права и интересы всех работников данного Работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

1.16.6. Способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации путем создания комиссии по трудовым спорам с участием Работодателя.

1.16.7. Обеспечивать контроль за ходом выполнения коллективного договора не реже 1 раза в 6 месяцев и информировать об этом работников на собраниях первичной профсоюзной организации.

1.16.8. Обеспечивать контроль за соблюдением Работниками норм этики и деонтологии, производственной дисциплины, требований законодательства о труде и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

1.17. В целях обеспечения устойчивой работы Института в целях исполнения настоящего Коллективного договора Работники обязуются:

1.17.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.17.2. Своевременно и полно выполнять приказы, задания и распоряжения Роспотребнадзора, руководства Института.

1.17.3. Выполнять государственные задания, отраслевые научно-исследовательские программы, выданные Роспотребнадзором, в установленные сроки и на высоком научно-методическом уровне. Ответственные исполнители – руководители подразделений, руководители НИР.

1.17.4. Обеспечивать высокую результативность выполнения научно-исследовательских работ (в т.ч. диссертационных исследований).

Ответственные исполнители: научные сотрудники, врачи клиники инфекционных болезней, сотрудники Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД.

1.17.5. Обеспечивать качественное проведение консультативной, лечебной и диагностической работы с больными по профилям клиники инфекционных болезней и Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД.

Ответственные исполнители – главный врач, врачи клиники, врачи Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД.

1.17.6. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности, режима биологической (санитарно-эпидемиологической) безопасности.

1.17.7. Учитывая исследовательский профиль Института, научные сотрудники и врачи обязуются участвовать в научных исследованиях и разработках по научным темам Института, публиковать статьи по избранной тематике, выступать с докладами на семинарах, конференциях, съездах.

1.17.8. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора, а первичная профсоюзная организация обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.20. Работодатель обязуется направить экземпляры Коллективного договора в отдел кадров для ознакомления работников, в том числе вновь принимаемых.

2. НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В сферу научно-производственной деятельности Института входит:

2.1. Основная деятельность Института осуществляется в рамках Государственного задания, устанавливаемого Роспотребнадзором:

2.1.1. Проведение научно-исследовательских работ по профилю, предусмотренному Уставом Института, по утвержденным плановым НИР в сроки, предусмотренные календарным планом работы.

2.1.2. Оказание медицинских услуг населению в соответствии с научными направлениями Института путем консультаций, обследования, лечения больных с различными видами инфекционной патологии в условиях стационара и в амбулаторных условиях на базе клиники инфекционных болезней Института.

2.2. Оказание услуг населению по созданию пробиотических продуктов в соответствии с научными направлениями деятельности Института.

- 2.3. Совершенствование эпидемиологического надзора и мер профилактики ВИЧ-инфекции в Приволжском федеральном округе (ПФО) согласно Положению о Приволжском окружном центре по профилактике и борьбе со СПИД (ПОЦ СПИД).
- 2.4. Выполнение работ в рамках, функционирующих на базе института референс-, научно-практических, научно-методических Центров, согласно соответствующим Положениям и приказам.
- 2.5. Организация и участие в научных конференциях, съездах, симпозиумах.
- 2.6. Проведение проблемных семинаров.
- 2.7. Опубликование результатов НИР в открытом информационном пространстве.
- 2.8. Оформление заявок на получение патентов на изобретения и других результатов интеллектуальной деятельности.
- 2.9. Выполнение диссертационных работ соискателями ученой степени кандидата и доктора наук.
- 2.10. Написание и защита кандидатских и докторских диссертаций сотрудниками.
- 2.11. Внедрение результатов НИР в практику санэпидслужбы и здравоохранения.
- 2.12. Проведение внеплановых поисковых научно-исследовательских работ (сверх государственного задания).
- 2.13. Проведение НИР по научным грантам.
- 2.14. Проведение исследовательских работ на основе хозяйственных договоров, договоров о творческом сотрудничестве с органами и организациями Роспотребнадзора, учреждениями практического здравоохранения, НИИ, учебными заведениями и др.
- 2.15. Осуществление приносящей доход деятельности в направлении основной цели учреждения, определенной Уставом.
- 2.16. Организация и проведение дополнительной профессиональной подготовки сотрудников Института всех категорий, сотрудников Роспотребнадзора и иных ведомств.
- 2.17. Деятельность Института направлена на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, развитие науки в Российской Федерации, максимальное удовлетворение потребностей граждан Российской Федерации в медицинской помощи. Качество на всех направлениях деятельности Института является первостепенной задачей каждого работника учреждения, включая руководство.
- 2.18. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон: Работодателя, работника и Профсоюзного комитета.
- 2.19. Работодатель берет на себя обязательства:
- 2.19.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и производственно - экономическую деятельность Института. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической и нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.19.2. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации (ст. 370, 371, 372, 373 ТК РФ):
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов (ст. 81, 82, 180 ТК РФ);
 - при утверждении Положения об оплате труда.
- 2.20. Работники обязуются:
- поддерживать в коллективе систему ценностей и этических норм, атмосферу доверия, сотрудничества и ответственного отношения к работе;
 - гарантировать высокое качество работы;
 - сохранять собственность учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормативные требования по охране труда и безопасности труда.

2.21. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия.

3.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе по соглашению сторон с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Обязательным правилом для Работодателя является заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором.

3.6. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Данное условие закрепляется не только в тексте трудового договора, но и в приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей не может превышать шести месяцев.

3.7. Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, Коллективным договором.

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.

3.8. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 80 ТК РФ.

3.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.10. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Федеральным законом от 12.12.2023г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

3.12. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностной инструкцией), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации (ст. 60 ТК РФ).

3.14. Заключение, изменение, расторжение трудового договора с дистанционным работником, перевод работника на дистанционную работу, организация их труда осуществляется в соответствии с Главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.15.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

3.15.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Институте предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, обособленных структурных подразделениях).

3.16. Профсоюзный комитет обязуется:

3.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в Российской Федерации при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.16.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3.16.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов первичной профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3.17. Работники обязуются:

3.17.1. При заключении трудового договора предъявить в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст.65 ТК РФ).

3.17.2. Соблюдать условия труда и отдыха, условия испытания при приеме на работу, оговоренные в трудовом договоре, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, имеющие отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны при регулировании вопроса в области оплаты труда договорились:

4.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, согласно ТК РФ (Приложение № 10).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять оплату труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008г. № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» с учетом всех внесенных изменений, Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 17.02.2015г. № 108 «О повышении размеров должностных окладов отдельным категориям работников подведомственных Роспотребнадзору учреждений», Положением об оплате труда работников Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии им. академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека .

4.2.2. Оплату труда работников учреждения осуществлять в следующие сроки: выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) – 25-го числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 10-го числа месяца, следующего за текущим (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день накануне установленной даты выплаты.

Выдача заработной платы за вторую половину декабря текущего года производится в конце финансового года, с учетом предельных сроков осуществления платежей.

Оплата труда работникам за участие в приносящей доход деятельности производится ежемесячно или ежеквартально в дни выдачи заработной платы (расчет).

Выплата заработной платы осуществляется в соответствии с зарплатным проектом в банке путем перечисления на банковские карты национальной платежной системы «МИР» на указанный работником счет.

4.2.3. Выдачу заработной платы производить по индивидуальным расчетным листам (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления на банковские карты.

В день выплаты заработной платы обеспечить работнику лично или лицу им уполномоченному выдачу расчетного листка со структурой, начисленной и удержанной заработной платы.

4.2.6. Производить работникам компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и в иных случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда работников ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора.

4.2.7. Устанавливать работникам стимулирующие выплаты согласно Положения об оплате труда работников ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора.

4.2.8. Не допускать превышения пределов сверхурочной работы, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплачивать работу в сверхурочное время в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.2.9. При установлении факта неправильной оплаты труда по беспорной вине Работодателя немедленно исправить ошибку и выплатить работнику причитающиеся суммы из заработной платы за все время неправильной оплаты труда.

4.3. Работники Института обязуются:

4.3.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

4.3.2. Выполнять приказы и распоряжения директора учреждения и должностных лиц, действующих от лица директора Института, если они не противоречат требованиям действующего законодательства.

4.3.3. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и должностными инструкциями.

4.3.4. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

4.4. Минимальные размеры окладов работников установлены Приказом Роспотребнадзора от 14.08.2008г. № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» и последовательными увеличениями окладов в соответствии с распоряжениями Правительства РФ.

4.5. Для оплаты дней командировки применяется среднедневная фактическая зарплата за предшествующий расчетный период, равный 12 месяцам, включая все установленные системой оплаты труда выплаты. Оплату дней отъезда, приезда, а также дней нахождения в пути в период командировки, приходящихся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.6. Для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованный отпуск и другие выплаты (кроме пособий за счет средств соц. страхования) считать расчетным периодом 12 месяцев, предшествующих периоду, за который выплачивается средний заработок (ч.6 ст.139 ТК).

4.7. Привлекать работников к сверхурочной работе без их согласия только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы, труда в выходные и праздничные дни осуществляется согласно Положению об оплате труда.

4.8. Все компенсационные и стимулирующие выплаты вносятся в трудовой договор (эффективный контракт), заключаемый с каждым сотрудником.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н. Блохиной Роспотребнадзора (Приложение № 1) и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

По согласованию с Работодателем, в зависимости от трудовой функции работника или специфики выполняемой работы время начала работы может отличаться от общих правил, действующих в Институте.

При производственной необходимости возможен смещенный график работы сотрудников, разрешенный директором Института на основании ходатайства руководителей подразделений, заявлений сотрудников и заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

5.2. Норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Работники Института работают по режиму 5-дневной рабочей недели.

Для некоторых категорий работников Клиники инфекционных болезней предусмотрена работа по скользящему графику.

Для оплаты работ по скользящему графику применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный месяц.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Института не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ст.350 ТК РФ).

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (Приложение № 1).

5.6. Работодатель обязуется предоставлять обеденный перерыв (30 минут). На тех работах, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязуется (ст. 93 ТК РФ):

5.7.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7.2. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения). Работу в выходной день оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.7.3. Привлекать работника по инициативе Работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.8. Работодатель вправе по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников, лично подавших заявление о сокращении рабочих дней в неделю (фактически отработанного времени) с сокращением объёма ставки без ущерба служебным обязанностям.

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

5.10. Работа в порядке совместительства, согласно действующему законодательству Российской Федерации, должна выполняться работниками во внерабочее время.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

6.1. Всем работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

6.2. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

6.3. Право на отпуск за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников по согласованию сторон при производственной возможности отпуск может предоставляться и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.4. Графики отпусков утверждаются Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до начала следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ) (ст.123 ТК РФ).

6.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам Института предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 6);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4);

6.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском пропорционально отработанному времени. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

6.7. На основании письменного заявления работника возможно делить отпуск на части, при этом хотя бы одна из частей не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.8. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ – Приложение № 1).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику Института по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

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

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.9.2. Может предоставлять ежегодно дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников в удобное для них время ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.9.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 256-257 ТК РФ.

6.9.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

6.9.5. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст. 126 ТК РФ).

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. По ходатайству Ученого совета Института работникам предоставляется свободный график работы (до 3-х месяцев) и творческие оплачиваемые отпуска для написания диссертаций, монографий в соответствии с утвержденным планом.

6.12. Работодатель, совместно с Профсоюзным комитетом, проводит контроль за соблюдением режима рабочего времени. При необоснованном нарушении режима рабочего времени к нарушителям применяются меры административного характера, а также факты нарушения учитываются при назначении выплат стимулирующего характера.

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

6.13.2. Своевременно предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Института.

6.13.3. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны при регулировании вопроса в области охраны труда договорились о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечить безопасные условия труда и санитарно-гигиенические требования, предотвращающие производственный травматизм и профзаболевания; обеспечить учёт и анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению.

7.1.2. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комиссию по охране труда согласно ст. 224 ТК РФ.

7.1.3. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда, комиссии по контролю за соблюдением требований биологической безопасности. В состав комиссий по охране труда в обязательном порядке включать представителя профкома и уполномоченного по охране труда.

7.1.4. Создать и организовать работу уголка охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

7.1.5. Уточнять и обновлять, согласованную с Профсоюзным комитетом, нормативную документацию по охране труда (положения, методические указания, типовые инструкции по охране труда).

7.1.6. Проводить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда работников Института в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.1.7. Не допускать к работе вновь поступивших и переведенных на работу из других структурных подразделений работников без предварительного вводного инструктажа по охране труда; инструктажа по технике безопасности, пожарной безопасности, по обращению с приборами и оборудованием непосредственно на новом рабочем месте.

7.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения

требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.1.9. Проводить с участием представителей Профкома поэтапную специальную оценку условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать подготовку комиссии, назначенной приказом, для проведения специальной оценки условий труда.

7.1.10. Обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников института, работа которых связана с вредными для здоровья и опасными условиями труда, а также работа, связанная с движением транспорта, в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.1.11. Осуществлять по письменному заявлению работников, занятых на работах с вредными условиями труда, выдачу компенсационных выплат взамен молока и других равноценных продуктов (ст. 222 ТК РФ). Нормы и условия выдачи компенсационной выплаты определяются в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022г. № 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 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».

7.1.12. Обеспечивать направление правоустанавливающих документов в СФР на работников, имеющих право на досрочную страховую пенсию по старости в соответствии со Списками № 1 и № 2 утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. № 10 и Федеральным Законом № 400-ФЗ от 28.12.2013 (ст. 30) и в соответствии со специальной оценкой условий труда (Приложение № 5).

7.1.13. Обеспечивать работников института, средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами для защиты от воздействия вредных и опасных факторов производственной среды и загрязнения в соответствии с приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767н, а также нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам Института, утвержденными приказом директора ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора.

7.1.14. Разрабатывать совместно с Профсоюзом ежегодное Соглашение по охране труда (Приложение № 7) с учетом требований приказа Минтруда России 29.10.2021 № 771н «Об утверждении «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», обеспечивать финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

7.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.16. Обеспечивать участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микротравм (микротравм) работников.

Своевременно проводить расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, биологической и противопожарной безопасности.

7.1.18. Своевременно проводить расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, электро-, противопожарной и биологической безопасности.

7.2.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

7.2.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Систематически осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, состоянием охраны труда в подразделениях института, технике безопасности, электро-, противопожарной и биологической безопасности.

7.3.2. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить обязательное социальное страхование работников Института.

8.1.2. Оказывать помощь в госпитализации больных работников в специализированные стационары. При необходимости обследовать в лабораториях и клинике Института, госпитализировать в клинику Института работников с профильной патологией, при этом обследование и лечение проводить бесплатно. Для этих целей возможно дополнительное приобретение Работодателем лекарственных средств при наличии финансирования.

Помощь оказывать сотрудникам, работающим по основной работе не менее одного года. Решение об оказании помощи принимает директор Института.

8.1.3. Возмещать расходы, связанные со служебной командировкой в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации № 729 от 02.10.2002г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Возмещение расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно производится согласно представленных подтверждающих документов, а при их утере – в размере минимальной стоимости проезда.

Установить суточные расходы в командировке в сумме 300 рублей, в городах федерального значения (г. Москва, г. Санкт-Петербург) – в сумме 400 руб.

8.1.4. Выплачивать при наличии финансирования материальные поощрения по представлению руководителя подразделения при увольнении работника по его инициативе с формулировкой «В связи с выходом на пенсию», проработавшего в организации 10 и более лет, в размере, устанавливаемым приказом директора Института. Решение об оказании помощи принимает директор Института.

8.1.5. Проводить оплату социальных пособий и компенсационных выплат женщинам по уходу за детьми в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.6. Своевременно, по обращению работников, и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионные фонды.

8.1.7. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.8. Оказывать материальную помощь работникам из фонда оплаты труда при наличии финансирования, в соответствии с Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008г. № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора», в связи с:

- рождением ребенка;
- смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);
- утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия;
- потребностью в дорогостоящем лечении;
- восстановлением здоровья, потерянного в результате несчастного случая, аварии;
- в других обоснованных случаях.

Решение об оказании материальной помощи в ее конкретном размере принимает директор на основании письменного заявления работника и/или ходатайства руководителя подразделения.

В случае смерти сотрудника, в том числе бывшего, материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, оплачивающему похороны. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании заявления одного из указанных лиц с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в случае родства).

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения в ее конкретном размере принимает руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда на основании письменного заявления руководителя учреждения.

8.1.9. Проводить поздравительные мероприятия и выплаты премий юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет). Решение о выплате и размере премий принимает директор с учетом предложений премиальной комиссии, утвержденной приказом директора Института, и представления руководителей подразделений при наличии финансирования.

8.1.10. Предоставлять работникам оплачиваемые не рабочие дни по следующим основаниям при наличии подтверждающих документов:

- рождение ребенка (отцу) – 2 дня;
- собственная свадьба, свадьба детей – 2 дня;
- смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 дня;
- день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс) – 1 день.

Оформление оплачиваемых не рабочих дней - в соответствии с Трудовым кодексом РФ путем подачи заявления в отдел кадров (с подтверждающим документом) и отражения в таблице учета рабочего времени дней отпуска - используя буквенный код:

- рождение ребенка «РД»;
- собственная свадьба, свадьба детей «СВ»;
- смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) «СР»;
- день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс) «ДЗ».

8.1.11. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, в соответствии со статьей 185.1

«Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» ТК РФ на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.1.12. Осуществлять обучение в Институте своих работников по необходимым для их работы, дополнительным профессиональным программам безвозмездно.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Принимать участие в работе комиссии социального страхования, осуществлять контроль за правильностью использования средств социального фонда России, содействовать Работодателю в обеспечении работников санаторно-курортным лечением.

8.2.2. Обеспечить контроль за выполнением действующего законодательства РФ по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам.

8.2.3. Выделять членам профсоюза за счет финансовых средств профсоюзного бюджета:

- единовременную материальную помощь нуждающимся работникам;
- единовременную помощь на посещение длительно болеющих (не менее двух недель) сотрудников;
- единовременную материальную помощь на поздравление юбиляров (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее, а также при выходе на пенсию);
- единовременную помощь на похороны сотрудников или членов семьи сотрудников;
- единовременную помощь на свадьбу и рождение ребенка.

8.2.4. Ходатайствовать перед областной организацией профсоюза работников здравоохранения:

- о выдаче материальной помощи из фонда солидарности в случае получения работником – членом профсоюза тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей);
- о выдаче материальной помощи из фонда солидарности особо нуждающимся работникам – членам профсоюза
- о выдаче средств из фонда солидарности на санаторно-курортное лечение членам профсоюза.

8.2.5. Обеспечить подарками детей работников - членов профсоюза, идущих в первый класс, а также детей из многодетных семей, идущих в школу независимо от класса.

8.2.6. Обеспечить детей работников – членов профсоюза в возрасте до 17 лет подарками к Новому году.

8.2.7. Содействовать обеспечению детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря и санатории.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить молодым работникам адаптацию в коллективе, закрепив наставников за всеми молодыми работниками на первый год их работы.

9.1.2. Обеспечить эффективную работу Совета молодых ученых.

9.1.3. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.1.4. Предоставлять гарантии и льготы молодым работникам при обучении в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

9.1.5. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Создать Молодежный Совет в первичной профсоюзной организации и содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации;

9.2.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

9.2.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу при наличии финансирования.

10. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работника.

10.1. Работодатель и профком обязуются:

10.1.1. Совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников в массовом порядке.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией организации, а также с сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома. Совместно разрабатывать мероприятия, учитывающие баланс интересов Института и работников.

10.2.2. Предварительно (не менее чем за 3 месяца) письменно уведомлять профсоюзный комитет о возможности массового высвобождения работников. Массовым высвобождением считать увольнение свыше 20 человек (не менее 10 % штата института) (ст. 82 ТК РФ).

10.2.3. Не менее чем за 2 месяца персонально предупредить работника о предстоящем увольнении при сокращении штата в письменной форме под личную роспись (ст. 180 ТК РФ).

10.2.4. Проводить все материальные выплаты, предусмотренные при увольнении по сокращению штата в соответствии с ТК РФ.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

10.3.2. Рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов профсоюза по вынесению мотивированного мнения.

11. ПРИНОСЯЩАЯ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

11.1. Коллектив Института вправе осуществлять приносящую доход деятельность, соответствующую основной цели учреждения, определенной Уставом:

- на основе хозяйственных договоров с учреждениями практического здравоохранения и другими учреждениями;

- при оказании платных медицинских услуг;

- при прочих видах деятельности, определенных Уставом института.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1 Распределение средств, полученных в результате приносящей доход деятельности (полученных за выполнение хозяйственных договоров, оказание платных услуг населению, др.), осуществлять, согласно утвержденному порядку (Приложение № 2).

11.3. Работники обязуются:

11.3.1. В целях привлечения дополнительных финансовых средств принимать активное участие в приносящей доход деятельности Института.

12. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 53 ТК РФ.

12.1.2. Принимать локальные нормативные акты организации, указанные в Перечне (Приложение № 9) по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

12.1.3. Разрешить проведение в рабочее время собраний (конференций) трудового коллектива 2 раза в год по согласованию с Работодателем.

12.1.4. Разрешить выполнение профсоюзной деятельности всеми членами профкома в рабочее время не более 2-3 оплачиваемых часов в неделю.

12.1.5. По согласованию с профсоюзным комитетом освобождать от работы с сохранением заработной платы профсоюзный актив при направлении на краткосрочную профсоюзную учебу, для участия в профсоюзных пленумах, конференциях.

12.1.6. Обеспечить профком помещением, необходимой оргтехникой, средствами связи (телефон, Интернет), уборкой помещений и ремонтом оргтехники.

12.1.7. Разрешить использование сайта учреждения для размещения информации первичной профсоюзной организации по вопросам ее деятельности.

12.1.8. Предоставлять информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности Института для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

12.1.9. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профсоюзный комитет о результатах рассмотрения требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

12.1.10. При наличии финансирования проводить по ходатайству председателя профкома Института премирование (поощрение) работников, занятых работой в общественных организациях института (профком, комиссия по соц. страхованию) и активистов профсоюзного движения.

12.1.11. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

12.1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.1.13. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзной организации, соблюдать права Профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме.

12.1.14. При наличии личных письменных заявлений работников, адресованных руководителю учреждения, работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1% заработной платы платежными поручениями с расчетного счета учреждения одновременно с перечислением налоговых платежей в бюджет или в день получения заработной платы в банке на счета, указанные первичной профсоюзной организацией. Данные заявления хранятся в организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Копии заявлений (с отметкой работодателя об их приеме) хранятся в первичной профсоюзной организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Заявления о перечислении членских профсоюзных взносов сохраняют свою силу при:

- переводе работника на другую должность, из одного структурного подразделения в другое, при изменении условий трудового договора;
- смене собственника организации – работодателя или руководителя учреждения;
- изменении наименования организации – работодателя;
- реорганизации организации – работодателя;
- реорганизации профсоюза или первичной профсоюзной организации;
- смене состава профсоюзного комитета и (или) председателя первичной профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы перечисляются в процентном соотношении, установленном решением Пленума областного комитета профсоюза, на расчетные счета первичной профсоюзной организации и вышестоящей профсоюзной организации.

12.1.15. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель перечисляет взносы и иные денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от неперечисленных в установленный срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления по день фактического расчета включительно.

12.1.16. Отдел бухгалтерского учета и отчетности работодателя:

- не реже 1 раза в полугодие (при возникновении споров - по мере необходимости) производит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;
- по запросу первичной профсоюзной организации представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

12.1.17. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных в комиссию по трудовым спорам Института.

12.1.18. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации и Нижегородской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать в месячный срок о принятых мерах указанным органам.

12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

12.2.1. Проводить премирование членов профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета, согласно смете расходов (Приложение № 8).

12.2.2. Ежегодно отчитываться о проделанной работе перед членами первичной профсоюзной организации.

13. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым спорам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

13.2. Требования Профсоюза, отклоненные, либо удовлетворенные частично, рассматриваются согласительной комиссией Института, трудовыми арбитражами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными органами по защите социально-экономических интересов трудящихся. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

13.3. Работники – члены профсоюза пользуются защитой от административного, дисциплинарного преследования и потерь в заработной плате в связи с отсутствием в рабочее время на рабочем месте, связанным с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении законной забастовки при оформлении письменного заявления, согласованного с руководителем структурного подразделения и утверждения директора института.

13.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами.

14. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

14.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 23.10.2025г. и действует в течение трех лет. По истечении срока действия он может быть продлен на срок не более трех лет.

За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

14.2. Для регистрации и подписания Коллективного договора Работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Института для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить замечания, сделанные органом по труду при регистрации Коллективного договора.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся при взаимном согласии на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии.

14.4. Все приложения к настоящему Коллективному договору, подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

14.5. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ) по решению двухсторонней комиссии из представителей работников, работодателя и профсоюзного комитета.

14.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией, проводившей переговоры по заключению).

14.8. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

14.9. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.10. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

14.11. Настоящий Коллективный договор подписан в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

15. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка Федерального бюджетного учреждения науки «Нижегородский научно-исследовательский институт эпидемиологии и микробиологии имени академика И.Н.Блохиной» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

2. Положение о распределении средств, полученных от приносящей доход деятельности ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора.

3. Перечень структурных подразделений института и должностей, дающих право на компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья и иными условиями труда.

4. Перечень должностей и профессий, работа по которым связана с вредными для здоровья условиями труда и дает право на дополнительный отпуск в соответствии со специальной оценкой условий труда.

5. Перечень рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии с Законом РФ от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в соответствии со спецоценкой условий труда.

6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный отпуск.

7. Соглашение по охране труда на 2025 год.

8. Смета расходов бюджета профсоюза института.

9. Перечень локальных актов, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзной организации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

« 22 » октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ФБУН ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

« 22 » октября 2025 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы института.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.3. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками института.

1.4. Настоящие Правила доводятся до каждого работника института под роспись при приеме на работу.

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в институт производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит директору института или лицу его замещающего. Прием на работу оформляется приказом по институту, который объявляется работнику под роспись, вручается экземпляр трудового договора.

2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- трудовая книжка;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы об образовании (при зачислении на работу, требующую специальных знаний: копия диплома или иного документа, подтверждающего соответствующую квалификацию).
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра для работников, работа которых связана с вредными для здоровья и опасными условиями труда, а также для несовершеннолетних работников.

2.3. Лица, претендующие на замещение вакантных должностей научных работников, предварительно проходят процедуру конкурсного отбора, в соответствии с Положением о конкурсе научных работников, который объявляется приказом директора института. На работу принимаются лица, успешно прошедшие конкурсный отбор.

2.3. При приеме на работу работник знакомится с деятельностью института:

- начальник отдела кадров или лицо его замещающее знакомит работника с локальными нормативными актами института под роспись:

- Уставом института;
- Коллективным договором;
- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией с вручением второго экземпляра на руки;
- с Положением о структурном подразделении;
- с Положением о служебных командировках;
- с Положением о защите персональных данных;
- с Политикой в отношении обработки персональных данных;
- с Политикой в сфере противодействия коррупции;
- с Положением о конфликте интересов;
- с Положением о порядке принятия решения об осуществлении контроля за расходами работника, замещающего должность на основании трудового договора;
- с Положением о порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации;
- с Положением о конкурсе научных работников (определенные категории работников);
- с Положением о конкурсной комиссии;
- с Положением об аттестации (определенные категории работников);
- с Положением об эффективном контракте;
- и т.д.

- Специалист по охране труда и технике безопасности знакомит работника под роспись:

- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, разъясняет правила противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с картой специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Уполномоченный по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовке организует и проводит вводный инструктаж по гражданской обороне с вновь принятыми работниками организации в течение первого месяца их работы.

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.8. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. Установлено:

1). Начало рабочего дня в 8 час. 00 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней.

Начало рабочего дня в 8 час. 30 мин.:

- научные лаборатории;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

Начало рабочего дня в 9 час. 00 мин.:

- лаборатория микробиома человека и средств его коррекции.

2). Окончание рабочего времени

с понедельника по четверг в 16 час. 42 мин., в пятницу в 15 час. 42 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для категории должностей, по которым предусмотрен нормальный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

с понедельника по четверг в 15 час. 54 мин., в пятницу в 14 час. 54 мин.:

- клиника инфекционных болезней для категорий должностей, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

с понедельника по четверг в 16 час. 24 мин., в пятницу в 15 час. 24 мин.:

- научные лаборатории;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

с понедельника по четверг в 16 час. 54 мин., в пятницу в 15 час. 54 мин.:

- лаборатория микробиома человека и средств его коррекции.

3.2. Установлено:

1). Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг составляет 8 час. 12 мин., в пятницу – 7 час. 12 мин., с перерывом для отдыха и питания 30 минут (в рабочее время не включается) с 11 час. 30 мин. до 12 час. 00 мин.:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для категории должностей, по которым предусмотрен нормальный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда.

2). Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг составляет 7 час. 24 мин., в пятницу – 6 час. 24 мин. с перерывом для отдыха и питания 30 минут (в рабочее время не включается) в удобное для работника время:

- научные лаборатории;
- клиника инфекционных болезней для категорий должностей, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

Для отдельных категорий сотрудников клиники инфекционных болезней работа предусмотрена по скользящему графику с перерывом для отдыха и питания на 30 минут (в рабочее время не включается) в удобное для работника время:

3.3. Установлено:

1). Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю: (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Приложение № 1 и ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») для сотрудников:

- научные лаборатории, кроме лаборатории ГИС-технологий и биоинформатики;
- клиника инфекционных болезней для отдельных категорий работников, по которым предусмотрен сокращенный режим рабочего времени в соответствии со спецоценкой условий труда;
- Приволжский окружной центр по профилактике и борьбе со СПИД.

2). Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю:

- дирекция, административно-управленческий персонал;
- отдел научного планирования и информационно-аналитической работы;
- лаборатория ГИС-технологий и биоинформатики;

Выходные дни: суббота и воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, и выходному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

3.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие

работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.9. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.10. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), работающим с вредными условиями труда дополнительно в соответствии со спецоценкой условий труда, научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук удлинённый – 42 календарных дня, докторам наук – 56 календарных дней, за ненормированный рабочий день – согласно Коллективному договору (Приложение 7).

Сотрудникам клиники инфекционных болезней и Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД, имеющим ученые степени кандидата, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 7 календарных дней, доктора наук – 14 календарных дней.

3.12. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев непрерывной работы, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников института (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективный контракт) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, оснащенное в соответствии со специальной оценкой условий труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- 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 квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на создание профессиональных союзов, объединений и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести переговоры с коллективом и его законными представителями и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять, и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

6.3. Проводить повышение квалификации, тематическое усовершенствование сотрудников в соответствии с обязательными требованиями, регламентирующими деятельность института нормативных документов за счет средств института в рабочее время с сохранением заработной платы, в соответствии с планами института.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных ему видов деятельности.

6.4. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры сотрудников.

6.5. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями института.

6.6. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7. Основные обязанности работника

7.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором.

7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

7.3. Бережно относиться к имуществу института, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

7.4. Бережно относиться к вверенной документации.

7.5. Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

7.6. Соблюдать требования противопожарной и биобезопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности учреждения работники поощряются:

- представлением к наградам различного уровня;
- премией при наличии финансирования.

8.2. Поощрения оформляются соответствующими приказами, распоряжениями и постановлениями.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие института, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, стимулирующими выплатами (при наличии финансирования), выдвижением на вышестоящие должности.

9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника. За нарушения трудовой дисциплины применяются следующие меры воздействия (ст. 192 ТК РФ):

- уменьшение или отмена материальных поощрений (стимулирующие выплаты);
- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

9.2. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины, в т.ч.:
 - прогул (в т. ч. отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в т. ч. имущества частных лиц) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации.

9.3. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственный руководитель совместно с представителями отдела кадров составляет акт об отказе дать объяснение (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до сведения работника (под роспись) и трудового коллектива. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный институту (ст. 238 ТК РФ).

9.7. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

10.2. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) (ст. 72.2 ТК РФ).

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 77 и 80 ТК РФ); по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ); по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ). Работодатель имеет право установить отработку подавшему заявление работнику на срок не более двух недель, необходимых работодателю для подбора работника на высвобождаемую должность. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. Если день увольнения выпадает на выходной не рабочий день, то днем увольнения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

11.5. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет, работник сдает в отдел кадров пропуск.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации
ФБУН ННИИЭМ
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

им. академика

О.Н. Бабайкина

«22» октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ФБУН
им. академика
Роспотребнадзора

ННИИЭМ
И.Н.Блохиной

Н.Н. Зайцева

« » октября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении средств, полученных от приносящей доход деятельности ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

Приносящая доход деятельность ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной (далее - Институт) осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами:

1. Устав Института.
2. Лицензия на осуществление деятельности, связанной с использованием возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных (за исключением случая, если указанная деятельность осуществляется в медицинских целях) и генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степени потенциальной опасности, осуществляемой в замкнутых системах № 52.НЦ.12.001.Л.000033.08.06 от 07.08.2006. Бессрочная.
3. Лицензия на осуществление медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»). Регистрационный номер лицензии: Л041-00110-52/00367227, Дата предоставления лицензии: 06.07.2018. Бессрочная.
4. Лицензия на осуществление образовательной деятельности по реализации образовательных программ по видам образования, уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования: Дополнительное профессиональное образование. Регистрационный номер лицензии: № Л035-01281-52/00278068, Дата предоставления лицензии: 22 февраля 2019.
5. План финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) Института на текущий финансовый год и последующие плановые 2 года.
6. Внутренние (локальные) правовые акты Института (приказы, распоряжения и т.д.).

Расходование средств, поступивших от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании плана ФХД, утвержденных директором расчетов и калькуляций на текущий финансовый год.

- 10% поступивших на лицевой счет за месяц доходов (без НДС) резервируются в резерв предстоящей оплаты отпусков;
- оплата труда основного персонала за участие в приносящей доход деятельности производится от оставшейся общей суммы полученных доходов: до 30% для всех подразделений Института.

Руководители подразделений распределяют причитающийся ФОТ от приносящей доход деятельности в виде ежемесячных стимулирующих выплат сотрудникам подразделения по итогам месяца/квартала/года сверх ранее установленной заработной платы за месяц.

Часть общей суммы дохода (до 30%), направляется на материальные затраты: расходы на приобретение сырья и материалов для целей приносящей доход деятельности подразделения.

Остальная часть дохода направляется на оплату накладных расходов, связанных с производством и реализацией (оказанием) работ и услуг по приносящей доход деятельности:

- коммунальные услуги;
- оплата налогов;
- расходы на заключение контрактов на приобретение материальных запасов;
- расходы на оплату труда вспомогательного и прочего персонала;
- расходы на охрану труда;
- расходы на содержание зданий, сооружений, служебного транспорта и прочего имущества;
- канцтовары и хозяйственные расходы;
- оплата командировочных (включая оплату расходов сверх установленных норм бюджетного финансирования);
- услуги связи;
- транспортные услуги, расходы на ГСМ;
- расходы на информационные и типографские услуги;
- расходы на обучение сотрудников на курсах повышения квалификации;
- развитие материально-технической базы института;
- стимулирующие выплаты работникам (премии) в соответствии с Положением об оплате труда.
- другие прочие расходы.

Расходование средств целевых поступлений (гранты и проекты целевого назначения) осуществляются в соответствии с утвержденными сметами и расчетами.

В случае получения прибыли от приносящей доход деятельности Института средства могут направляться на:

- материальную помощь работникам;
- доплату за путёвки на санаторно-курортное лечение;
- поздравительные мероприятия;
- представительские расходы;
- ежемесячную компенсацию расходов сотрудников на мобильную связь, используемую в служебных целях в соответствии с Положением об оплате труда;
- другие прочие расходы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

«23» октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

«23» октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений института и должностей, дающих право на компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья и иными условиями труда

НАУЧНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛАБОРАТОРИИ)

(в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 5% к должностному (базовому) окладу:

1. Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Старший лаборант
7. Лаборант
8. Препаратор

КЛИНИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ

(отдельным категориям должностей нижеперечисленных структурных подразделений в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 5% к должностному (базовому) окладу:

1. Общебольничный медицинский персонал
2. Сотрудники отделения лабораторной диагностики
3. Сотрудники отделения инструментальной диагностики
4. Сотрудники инфекционных отделений № 1, № 2, № 3

ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД

(в соответствии со специальной оценкой условий труда)

Компенсационные выплаты в размере 10% к должностному окладу (базовому):

1. Руководитель центра-врач-инфекционист
2. Заведующий отделением эпиднадзора за ВИЧ-инфекцией-врач-эпидемиолог
3. Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач клинической лабораторной диагностики
4. Врач-эпидемиолог
5. Врач клинической лабораторной диагностики
6. Биолог
7. Фельдшер-лаборант
8. Санитарка

ПРОЧИЙ ПЕРСОНАЛ

в соответствии со специальной оценкой условий труда

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

«12» октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

«12» октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, работа по которым связана с вредными для здоровья условиями труда и дает право на дополнительный отпуск в соответствии со специальной оценкой условий труда

НАУЧНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (лаборатории)

Продолжительность дополнительного отпуска – 14 календарных дней:

1. Ведущий научный сотрудник-заведующий лабораторией
2. Ведущий научный сотрудник
3. Старший научный сотрудник
4. Научный сотрудник
5. Младший научный сотрудник
6. Старший лаборант
7. Лаборант
8. Препаратор

КЛИНИКА ИНФЕКЦИОННЫХ БОЛЕЗНЕЙ, ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД

№ п/п	Название структурных подразделений Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	2	3
	1.ОБЩЕБОЛЬНИЧНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ	
1.	Главный врач-врач-эпидемиолог	14
2.	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности-врач-инфекционист	14
3.	Главная медицинская сестра	14
4.	Санитарка	14
	ОТДЕЛЕНИЕ ЛАБОРАТОРНОЙ ДИАГНОСТИКИ	
1.	Заведующий отделением лабораторной диагностики-врач клинической лабораторной диагностики	14
	ЛАБОРАТОРИЯ ОБЩЕКЛИНИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ	

1.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
2.	Фельдшер-лаборант	14
3.	Санитарка	14
ЛАБОРАТОРИЯ БИОХИМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ		
1.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
ОТДЕЛЕНИЕ ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1.	Старшая медицинская сестра	14
КАБИНЕТ РЕНТГЕНОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ		
1.	Врач-рентгенолог	21
2.	Рентгенолаборант	21
3.	Санитарка	14
КАБИНЕТ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ		
1.	Врач ультразвуковой диагностики	14
2.	Медицинская сестра	14
КАБИНЕТ ЭЗОФАГОГАСТРОДУОДЕНОСКОПИИ, ЖЕЛУДОЧНОГО И ДУОДЕНАЛЬНОГО ЗОНДИРОВАНИЯ		
1.	Врач-эндоскопист	14
2.	Медицинская сестра	14
КАБИНЕТ КОНСУЛЬТАЦИИ И ПРИЕМА БОЛЬНЫХ		
1.	Медицинская сестра	14
2.	Санитарка	14
КАБИНЕТ ЭЛЕКТРОКАРДИОГРАФИИ		
1.	Врач функциональной диагностики	14
2.	Медицинская сестра	14
2 ИНФЕКЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1.	Заведующий инфекционным отделением-врач-инфекционист	14
2.	Врач-инфекционист	14
3.	Старшая медицинская сестра	14
4.	Медицинская сестра процедурной	14
5.	Медицинская сестра палатная	14
6.	Санитарка-палатная	14
3 ИНФЕКЦИОННОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
1.	Заведующий инфекционным отделением-врач-инфекционист	14
2.	Врач-инфекционист	14
3.	Старшая медицинская сестра	14
4.	Медицинская сестра процедурной	14
5.	Медицинская сестра палатная	14
6.	Санитарка-палатная	14
ПРИВОЛЖСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД		
1	Руководитель центра-врач-инфекционист	14
ОТДЕЛЕНИЕ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА ЗА ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ		
2.	Заведующий отделением эпидемиологического надзора за ВИЧ-инфекцией-врач эпидемиолог	14
3.	Врач-эпидемиолог	14
4.	Врач-инфекционист	14
5.	Санитарка	14
ЛАБОРАТОРИЯ МОЛЕКУЛЯРНО-ГЕНЕТИЧЕСКИХ И		

СЕРОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ		
6	Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач клинической лабораторной диагностики	14
7	Врач клинической лабораторной диагностики	14
8.	Биолог	14
9.	Фельдшер-лаборант	14
10.	Санитарка	14

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ им.академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

« 27 » октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ФБУН ННИИЭМ
им.академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

« 27 » октября 2025 г.

**Перечень
рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым
дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии
с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»
в соответствии со спецоценкой условий труда *)**

Клиника инфекционных болезней
ФБУН ННИИЭМ им.академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

№ п/п	Название подразделения Наименование профессии, должности	Основа ние пенсион ной льготы	Позиция по спискам № 1, 2 утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10	Доп. тариф	Класс УТ	Наименование подтверждающих документов	Характер работы
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1.	Общепольничный медицинский персонал						
	Главный врач клиники-врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности-врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Главная медицинская сестра	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Санитарка	27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
1.2	Отделение лабораторной диагностики						
	Заведующий отделением-врач клинической лабораторной	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность

	диагностики						
1.2.1.	<i>Лаборатория общеклинических исследований</i>						
	Врач клинической лабораторной диагностики	27-ГД	2260000а- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Фельдшер-лаборант	27-ГД	2260000а- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Санитарка	27-2	2260000а- 17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
1.2.2.	<i>Лаборатория биохимических исследований</i>					СОУТ Штатное расписание	
	Врач клинической лабораторной диагностики	27-ГД	2260000а- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
1.3.	<i>Отделение инструментальной диагностики</i>						
	Старшая медицинская сестра	27-ГД 27-2	2260000а- 17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
1.3.1	<i>Кабинет рентгенологических исследований</i>						
	Врач-рентгенолог	27-ГД 27-1	12300000- 20426	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Рентгенолаборант	27-ГД 27-1	12300000- 24755	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Санитарка	27-2	22600000- 17546	ДТ	В3.2.	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
1.3.2.	<i>Кабинет ультразвуковой диагностики</i>						
	Врач ультразвуковой диагностики	27-ГД	22600000- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Медицинская сестра	27-ГД 27-2	22600000- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
1.3.3.	<i>Кабинет эзофагогастродуоденос копии, желудочного и дуоденального зондирования</i>						
	Врач-эндоскопист	27-ГД	22600000- 17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть
	Медицинская сестра	27-ГД 27-2	22600000- 17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельнос ть

1.3.4.	<i>Кабинет электрокардиографии</i>						
	Врач функциональной диагностики	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Медицинская сестра	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
1.3.5	<i>Кабинет консультации и приема больных</i>						
	Медицинская сестра	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Санитарка	27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
1.5.	<i>Инфекционное отделение № 2</i>						
	Заведующий отделением-врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Старшая медицинская сестра	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Медицинская сестра процедурной	28-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Медицинская сестра палатная	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Санитарка-палатная	27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
1.6.	<i>Инфекционное отделение № 3</i>						
	Заведующий отделением-врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Врач-инфекционист	27-ГД	2260000а-17546			СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Старшая медицинская сестра	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Медицинская сестра процедурной	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Медицинская сестра палатная	27-ГД 27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность
	Санитарка-палатная	27-2	2260000а-17546	ДТ	В3.2	СОУТ, штатное расписание	Лечебная деятельность

*) ПЕРЕЧЕНЬ составлен в соответствии со спецоценкой условий труда и Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991№ 10

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, профессий и должностей, занятость по которым дает право на досрочное назначение пенсии в соответствии с Федеральными законами от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», а также Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781 и в соответствии со специальной оценкой условий труда^{*)}

Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД
ФБУН ННИИЭМ им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

№ п/п	Название профессии, должности	Основание пенсионной льготы	Доп. тариф	Класс УТ	Наименование подтверждающих документов	Характер работы
1	2	3	5	6	7	8
1	Руководитель центра СПИД-врач-инфекционист	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ		3.2	Штатное расписание	Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
2	Заведующий лабораторией молекулярно-генетических и серологических методов исследования-врач-клинической лабораторной диагностики	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ		3.2	Штатное расписание	Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
3	Врач клинической лабораторной диагностики	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ		3.2	Штатное расписание	Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
4	Фельдшер-лаборант	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ		3.2	Штатное расписание	Проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
5	Врач-эпидемиолог	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ		3.2	Штатное расписание	Работа непосредственно по диагностике и оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
6	Заведующий отделением	Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-		3.2	Штатное расписание	Работа непосредственно по диагностике и

	эпидемиологическое надзора за ВИЧ-инфекциями-врач-эпидемиолог	ФЗ, Глава VI ст. 30 п. 1 п.п. 20, СОУТ				оказанию медицинской помощи больным СПИДом и ВИЧ-инфицированным; проведение другой работы с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными
--	---	--	--	--	--	---

*) ПЕРЕЧЕНЬ составлен в соответствии со спецоценкой условий труда.

к Коллективному договору между работодателем и работниками ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной Роспотребнадзора

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора

О.Н. Бабайкина

«22» октября 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ФБУН ННИИЭМ
им. академика
Роспотребнадзора

Н.Н. Зайцева

«22» октября 2025 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с ненормированным рабочим днем,
дающий право на дополнительный отпуск

Установлен дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня
сотрудникам, занимающим следующие должности (ст. 101 Трудового кодекса Российской
Федерации):

1. Заместитель директора по научной работе.
2. Заместитель директора по инновациям и развитию.
3. Начальник административно-технического отдела.
4. Ведущий научный сотрудник-заведующий отделом научного планирования и
информационно-аналитической работы.
5. Ведущий научный сотрудник, Ученый секретарь.
6. Главный бухгалтер.
7. Заместитель главного бухгалтера.
8. Бухгалтер.
9. Начальник отдела кадров.
10. Специалист отдела кадров.
11. Начальник планово-экономического отдела.
12. Главный специалист планово-экономического отдела.
13. Экономист.
14. Начальник отдела закупок.
15. Ведущий специалист по закупкам.
16. Помощник директора.
17. Администратор вычислительной сети.
18. Уполномоченный по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации
чрезвычайных ситуаций и мобилизационной подготовке.
19. Заведующий хозяйством.
20. Юрисконсульт.
21. Инженер.
22. Водитель.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации ФБУН
ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

«12» октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

«12» октября 2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2025 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Стоимость (тыс. руб.)	Ответственные за выполнение	Срок исполнения
1.	Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест отдела эпидемиологии, отдела микробиологии и эндоэкологии, отдела иммунологии и молекулярной биологии, Приволжского окружного центра по профилактике и борьбе со СПИД	59,4	Начальник административно-технического отдела, начальник отдела кадров, специалист по охране труда и техники безопасности	IV квартал
2.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	250,0	Главный врач клиники, заведующие лабораториями	I, IV квартал
3.	Ежегодное повторное обучение по обслуживанию паровых стерилизаторов (18 чел.)	19,5	Начальник административно-технического отдела, главный врач клиники, заведующие лабораториями	IV квартал
4.	Техническое обслуживание средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (ламинарные боксы)	570,0	Начальник административно-технического отдела, ведущие научные сотрудники-заведующие лабораториями	I-III квартал
5.	Техническое обслуживание	2219,0	Начальник административно-	I - IV квартал

	оборудования, зданий в рамках мероприятий по охране труда и технике безопасности.		технического отдела, заведующие лабораториями	
6.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, обеспечение хранения СИЗ и уход за ними	500,0	Начальник административно-технического отдела, ведущие научные сотрудники-заведующие лабораториями, главный врач клиники, отдел закупок	I - IV квартал
7.	Организация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг	360,0	Начальник административно-технического отдела, заведующий хозяйством	I - IV квартал
8.	Складирование и транспортирование отходов производства	45,0	Начальник административно-технического отдела, главный врач клиники	I - IV квартал
9.	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	370,0	Начальник административно-технического отдела, заведующий хозяйством	I - IV квартал
10.	Обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды	10,0	Начальник административно-технического отдела, заведующий хозяйством	I - IV квартал
	Итого:	4402,9		

УТВЕРЖДЕНО

Председатель первичной
профсоюзной организации ФБУН
ННИИЭМ им. академика
И.Н.Блохиной Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

22 октября 2025 г.

Смета расходов бюджета профсоюза института

1. Отчисления в Облсовпроф – 35 %.
2. Бюджет, остающийся в распоряжении профсоюза института, ориентировочно составляет 65 % от суммы перечисленных профсоюзных взносов.
3. Расходы бюджета:

– материальная помощь сотрудникам	45 %
– культурно-массовая работа (лагеря отдыха детей)	25 %
– хозяйственные расходы	7 %
– премирование профсоюзного актива	11 %
– поздравительные мероприятия	9 %
– учёба профактива	3 %

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



О.Н. Бабайкина

« 22 » октября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ФБУН ННИИЭМ
им. академика И.Н.Блохиной
Роспотребнадзора



Н.Н. Зайцева

« 22 » октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ (ЛНА) ИНСТИТУТА, ПРИ ПРИНЯТИИ КОТОРЫХ УЧИТЫВАЕТСЯ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

<i>Случаи учета мнения представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации)</i>	<i>Норма <u>ТК РФ</u></i>	<i>Способ согласования</i>
<p>Введение режима неполного рабочего времени при угрозе массового сокращения.</p> <p>Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены</p>	<p><u>Части 5, 7 ст. 74</u></p>	<p>Введение режима - учет мнения профсоюза в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ.</p> <p>Отмена - с учетом мнения профсоюза</p>
<p>Порядок проведения аттестации</p>	<p><u>Часть 2 ст. 81</u></p>	<p>Локальный акт, устанавливающий порядок, принимается с учетом мнения представительного органа</p>
<p>Принятие решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с <u>п. 2 ч. 1 ст. 81</u> ТК РФ</p>	<p><u>Часть 1 ст. 82</u></p>	<p>Сообщение решения о сокращении в профсоюз в письменном виде за два месяца до сокращения</p>
<p>Увольнение членов профсоюза по <u>п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81</u> ТК РФ</p>	<p><u>Часть 2 ст. 82</u></p>	<p>Учет мнения профсоюза в порядке <u>ст. 373</u> ТК РФ</p>
<p>Проведение аттестации, которая</p>	<p><u>Часть 3 ст. 82</u></p>	<p>Представитель профсоюза</p>

может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с <u>п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ</u>		включается в состав аттестационной комиссии
Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных <u>ч. 3 ст. 99 ТК РФ</u>	<u>Часть 4 ст. 99</u>	Учет мнения профсоюза
Определение перечня работников с ненормированным рабочим днем	<u>Статья 101</u>	Локальный акт, устанавливающий перечень, принимается с учетом мнения представительного органа
Составление графиков сменности	<u>Часть 3 ст. 103</u>	Учет мнения представительного органа в порядке <u>ст. 372 ТК РФ</u>
Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены)	<u>Статья 105</u>	Локальный акт, устанавливающий разделение, принимается с учетом мнения профсоюза
Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты)	<u>Статья 112</u>	Локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплаты, принимается с учетом мнения профсоюза
Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных <u>ч. 2 ст. 113 ТК РФ</u>	<u>Часть 5 ст. 113</u>	Учет мнения профсоюза
Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных <u>ТК РФ</u>	<u>Часть 2 ст. 116</u>	Локальный акт, определяющий порядок и условия предоставления отпусков, принимается с учетом мнения профсоюза
Утверждение <u>графика отпусков</u>	<u>Часть 1 ст. 123</u>	С учетом мнения профсоюза в

		порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда	<u>Часть 4 ст. 135</u>	Учет мнения представительного органа
Утверждение формы расчетного листка	<u>Часть 2 ст. 136</u>	Учет мнения представительного органа в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу во вредных условиях	<u>Часть 3 ст. 147</u>	Учет мнения представительного органа в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	<u>Часть 1 ст. 162</u>	Учет мнения представительного органа
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	<u>Часть 1 ст. 190</u>	Учет мнения представительного органа в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей	<u>Часть 3 ст. 196</u>	Учет мнения представительного органа в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	<u>Часть 2 ст. 212</u>	С учетом мнения профсоюза или другого представительного органа в порядке <u>ст. 372</u> ТК РФ
Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	<u>Часть 2 ст. 221</u>	С учетом мнения профсоюза или другого представительного органа
Расследование несчастного случая	<u>Часть 1 ст. 229</u>	Представитель профсоюза включается в комиссию по расследованию несчастного случая