

---

**Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав  
потребителей и благополучия человека**

**Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской  
области»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2021-2023 годы

**Срок действия – до 31 декабря 2023 года**

**г. Оренбург  
2020 год**

# Регистрационная карта коллективного договора

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно правовая форма организации	Наименование вида собственности
36400005/2021	688	Л-340-20	Оренбургская область	Оренбург	Деятельность организаций санитарно-эпидемиологической службы	Учреждения	Государственная собственность
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
10.12.2020		01.01.2021		31.12.2023		3 г.	
Стороны коллективного договора, представители							
От работников	В.О. Скворцов			От работодателей	Д.С. Константинов		
Разделы	Рабочее время	40 часов в неделю; 39 часов для медицинских работников; 36 часов для женщин, работающих в сельской местности					
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	
					надбавки стимулирующего характера; районный коэффициент	за работу в ночное время; за работу с вредными условиями труда; премии	
	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска					
		На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие		
		9,12 дней (согласно Приложения № 2)	3, 5, 6 дней (согласно Приложения №4)		3 дня в случае: свадьбы работника; за работу в течение года без больничного листа; отдельным категориям работников -5,7 дней (согласно Приложения №3)		
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
		Повышение квалификации	Предоставление времени для самост. поиска работы с сохранением з/п				
	Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда ; Финансирование мероприятий по охране труда ; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи ; Разработать и утвердить инструкции ; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью ; Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами ; Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием; Обязательные (предварительные и периодические) медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев ; Комитет (комиссия) по охране труда ; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации ; Специальная оценка условий труда					
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
		Материальная помощь оказывается в связи с: смертью близких родственников; выходом на пенсию; рождением ребенка; перенесшим сложную операцию и др. ( согласно раздела 7)					
Другие мероприятия	Перечисление средств профсоюзной организации; Предоставление профсоюзному органу бесплатно помещения, средств связи и орг.техники; Предоставление неосвобожденным профработникам оплачиваемого времени для выполнения профобязанностей						

Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на"  /Н.А. Ефимова/

Дата регистрации 18.12.2020



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**  
**«ЦЕНТР ГИГИЕНЫ И ЭПИДЕМИОЛОГИИ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ»**  
**НА 2021 -2023 ГОДЫ**  
(принят на конференции 10.12.2020 г.)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», «Отраслевого соглашения по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016 – 2018 годы», дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора о продлении срока действия отраслевого соглашения до 31.12.2021 года, и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» в лице главного врача **Константинова Дмитрия Сергеевича**, именуемое далее «Работодатель»;

- работники ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» и его филиалов в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации **Скворцова Валерия Олеговича**, именуемые в дальнейшем «Работники», совместно именуемые «Стороны коллективного договора».

1.3. Коллективный договор является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» (далее - Учреждение) и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях работникам;

основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии финансовых средств для их обеспечения.

1.4. Коллективный договор распространяется на работодателя, работников и его положения обязательны для выполнения всеми сторонами, заключившим договор.

1.5. К работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим первичную профсоюзную организацию на представительство их интересов, нормы коллективного договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Работодатель и работники могут заключать соглашения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но

уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам во всех структурных подразделениях Учреждения. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих норм Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.8. Стороны настоящего коллективного договора подтверждают, что профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения, имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. В случае проведения мероприятий по реорганизации представителя стороны коллективного договора его права и обязанности по коллективному договору переходят правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора, но не более установленного срока действия договора.

1.10. Стороны договорились, что все неурегулированные разногласия, не внесенные в коллективный договор, могут быть включены в протокол разногласий.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороной, на заседании создаваемой двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их конференцией работников Учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. 41,44 ТК).

1.12. Стороны обязуются один раз в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться на конференции перед коллективом о результатах его выполнения и соблюдения.

1.13. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации решают спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения.

1.14. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

1.15. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом Учреждения крайней меры их разрешения (забастовок).

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» января 2021 года и действует по «31» декабря 2023 года включительно. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников в течение одного месяца со дня его регистрации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда, социальной защищенности работников Учреждения.

### **2.2. В этих целях Работодатель обязуется:**

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных обязанностей;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. приобретать современное медицинское, лабораторное оборудование с учетом замены морально устаревшего и внедрения новых методов исследования;

2.2.6. обеспечивать повышение квалификации врачей, специалистов с высшим и средним немедицинским образованием, средних медицинских работников за счет средств работодателя;

2.2.7. обеспечивать проведение аттестации врачей, средних медицинских работников в установленные сроки;

2.2.8. проводить ремонт зданий, помещений Учреждения с целью недопущения ухудшения условий труда Работников;

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.10. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.11. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.12. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.13. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.14. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.15. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.16. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.17. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.18. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя;

2.3.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Работники обязаны:**

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.4.5. сохранять коммерческую тайну;

2.4.6. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.8. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.9. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в производственном помещении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. эффективно использовать технику и оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.11. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.12. подавать заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков не позднее чем за 14 календарных дней до начала отпуска.

2.4.13. осуществлять наставничество над молодыми специалистами в соответствии с приказами главного врача Учреждения;

2.4.14. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.5.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.4. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

2.5.5. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.1.1. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.1.4. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором:

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

### **2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ;

2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.9. защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

2.7.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров: в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **III. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Стороны настоящего договора исходят из необходимости обеспечивать систематический контроль за:

- реализацией положений Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении и реализации в Учреждении систем оплаты труда;

- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих обеспечение зависимости заработной платы работников Учреждения от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- сохранением уровня заработной платы работников (без учета премий и стимулирующих выплат) в размере не ниже установленной до введения или изменения новых систем оплаты труда;
- повышением размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- выплатой заработной платы работникам Учреждения, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Стороны договорились проводить мониторинг ситуации по разработке и реализации в Учреждении системы оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда и иных социальных гарантий, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по оценке действующей системы стимулирующих выплат, исходя из их реальной мотивации к повышению качества и эффективности труда работников с перераспределением средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

### 3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения и его филиалов, утвержденного приказом главного врача.

3.3.2. Устанавливать и изменять систему оплаты труда работников Учреждения локальными нормативными актами с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

3.3.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, повышения качества оказываемых услуг.

3.3.4. При установлении и реализации системы оплаты труда исходить из следующего:

3.3.4.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства

Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (с последующими дополнениями и изменениями) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений науки Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утвержденными Приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14.08.2008 г. № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора».

3.3.4.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) Учреждения при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3.4.4. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности выполняемой работы на основе квалификационных уровней, профессиональных квалификационных групп.

3.3.4.5. Фиксированный размер должностного оклада, установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификацию за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3.4.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №1).

3.3.4.7. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3.4.8. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 372 Трудового кодекса РФ), указанная выплата снимается после письменного уведомления работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.74).

3.3.4.9. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

3.3.4.10. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может составлять менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.4.11. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4.12. Размеры выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3.4.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премии и иные стимулирующие выплаты) для работников устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета, на основе формализованных критериев, в том числе эффективности и качества работы, измеряемых качественными и количественными показателями, с учетом личного вклада работника в осуществлении основных задач и функций учреждения.

3.3.4.14. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется на основании приказа главного врача учреждения (филиала) как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере на определенный период времени в течение календарного года за счет всех источников финансирования.

3.3.4.15. Решения о внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников Учреждения принимаются «Работодателем» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового Кодекса РФ.

3.3.4.16. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются и выплачиваются по решению Роспотребнадзора, главным врачам филиалов – по решению главного врача Учреждения с учетом достижения показателей государственных услуг (выполнения работ), а так же иных показателей эффективности деятельности Учреждения (филиала) и его руководителя (главного врача филиала) за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя

Учреждения (главного врача филиала) в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

3.3.4.17. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения, главного врача филиала может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения (филиала) в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации.

3.3.4.18. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения (филиала), их заместителей и главных бухгалтеров Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год, и устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.3.4.19. Средства, поступившие от осуществления приносящей доход деятельности, распределяются в соответствии с Положением о порядке выполнения платных работ и услуг по договорам возмездного характера с гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами, порядке расходования средств, полученных от этой деятельности в Учреждении и его филиалах, утвержденным приказом главного врача Учреждения (далее – Положение о порядке выполнения платных работ Учреждения), согласованным с первичной профсоюзной организацией.

3.3.4.20. Решения о внесении изменений и дополнений в Положение о порядке выполнения платных работ Учреждения принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со ст. ст. 8, статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

3.3.4.21. В целях поощрения работников за выполненную платную работу в Учреждении и филиалах им выплачиваются премии в соответствии с Положением о порядке выполнения платных работ Учреждения. По решению главного врача Учреждения и главных врачей филиалов в соответствии с Положением о порядке выполнения платных работ премирование осуществляется в следующем порядке:

- заместителей главного врача учреждения, главного бухгалтера учреждения, руководителей подразделений, непосредственно подчиненных главному врачу учреждения, главных врачей филиалов по их обращению - главным врачом;

- руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям главного врача Учреждения по представлению заместителей главного врача Учреждения - главным врачом Учреждения;

- заместителей главных врачей филиалов, заведующих отделениями филиалов в районах, заведующих лабораториями, отделами, отделениями и иными структурными подразделениями филиалов по их обращению – главным врачом филиала;

- остальных работников, занятых в структурных и территориально обособленных подразделениях Учреждения и филиала, - по представлению руководителей структурных подразделений (заведующих отделениями в районах, заведующих лабораториями, отделами, отделениями) - главным врачом Учреждения и филиала.

3.3.4.22. Доплата за работу в ночное время в размере 20% от оклада производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут утра.

3.3.4.23. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 153 Трудового Кодекса РФ).

3.3.4.24. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором.

Установить, что заработная плата всем работникам учреждения и его филиалов выплачивается дважды в месяц: «десятого» и «двадцать пятого» числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового Кодекса РФ).

3.3.4.25. Работодатель при выплате заработной платы за вторую половину месяца извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.3.4.26. Работодатель, в случае расторжения трудового договора с работником в последний рабочий день, производит окончательный денежный расчет по обязательствам перед работником за фактически отработанное время.

#### **IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

4.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

В связи с производственной необходимостью для отдельных категорий работников может устанавливаться иной режим рабочего времени.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени 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, устанавливается не более 36 часов в неделю.

4.4. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности, характера и условий труда и определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101.

Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также условий труда, работа в которых дает право на сокращенную

36-часовую рабочую неделю, утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 года №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (Приложение № 10 к коллективному договору).

4.6. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочей недели – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.7. Для сотрудников, имеющих I, II группу инвалидности, установлена сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов в неделю в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.8. Режим рабочего времени утверждается и вводится в действие исключительно приказом главного врача учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового Кодекса РФ.

4.9. Изменение режима рабочего времени утверждается и вводится в действие исключительно приказом главного врача по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового Кодекса РФ.

4.10. Стороны договорились, что для срочного выполнения неотложных, особо важных заданий отдельные работники учреждения и его филиалов могут быть привлечены к сверхурочным работам, к работе в выходные и праздничные дни, могут вводиться дежурства. Оплата при этом производится в соответствии со статьями 152,153 Трудового кодекса РФ.

4.11. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы.

4.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

О предоставлении дополнительного дня отдыха работник сообщает работодателю во время дачи согласия на работу в выходной или праздничный день, привлечения к сверхурочной работе или в течение недели со дня привлечения к такой работе. При этом установлено, что дополнительный день отдыха работнику предоставляется по согласованию с работодателем.

Для предоставления дополнительного дня отдыха работник предоставляет работодателю заявление в свободной форме, завизированное руководителем структурного подразделения, курирующим заместителем главного врача.

4.13. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии с трудовым законодательством и Отраслевым соглашением, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 3-х календарных дней в соответствии с Приложением № 4 к коллективному договору.

4.17. Стороны пришли к соглашению об установлении ежегодных дополнительных отпусков работникам за тяжесть и напряженность трудового процесса в соответствии с Приложением № 3 к Коллективному договору

4.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению главного врача учреждения, главного врача филиала к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.21. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.22. В соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» установлена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха водителей учреждения не менее 42 часов.

4.23. Работодатель по заявлению предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работнику, впервые вступающему в законный брак, продолжительностью 3 (три) календарных дня подряд до или после дня бракосочетания, включая день бракосочетания, если он выпадает на рабочий день.

В случае если день бракосочетания приходится на нерабочий выходной день и работник изъявляет взять отпуск, после дня бракосочетания, то первым днем отпуска будет считаться первый рабочий день следующей недели.

4.24. Работодатель по заявлению работника предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск при отсутствии у него в течение полного прошедшего календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня подряд. Неиспользованный дополнительный отпуск на следующий календарный год не переносится.

4.25. Работодатель предоставляет работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время. Данное право распространяется на одиноких мужчин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет.

4.26. Работодатель может предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, дети которых идут с 1 по 4 класс (при условии обеспечения взаимозаменяемости на рабочих местах) – 1 день, 1 сентября или иной день начала учебного года;

- в случае смерти близких родственников работника, а также супруга (супруги) – до 5 дней;

- регистрация брака – до 5 дней;

- в случае рождения ребенка – до 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.28. Первичная профсоюзная организация Учреждения обязуется:

- способствовать улучшению морально-психологического климата в коллективе путем проведения совместных мероприятий, в том числе, проведение спортивных спартакиад, культурно-массовых мероприятий;
- контролировать совместно с отделом правового и кадрового обеспечения выполнение утвержденного графика отпусков;
- принимать участие в контроле за соблюдением правил внутреннего распорядка, режима труда и отдыха работников.

### **Стороны договорились:**

4.29. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего распорядка учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №9);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.30. В учреждении и филиалах трудовой распорядок, в том числе, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего распорядка, утвержденными главным врачом учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового Кодекса РФ (Приложение №9 к коллективному договору), трудовыми договорами, заключенными Работодателем с работниками учреждения.

4.31. Решения о внесении изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка в учреждении принимаются совместным решением работодателя и выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового Кодекса РФ. Принятые решения доводятся работодателем в обязательном порядке до работников в установленный срок.

## **V. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

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

5.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора.

5.3. Стороны:

5.3.1. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов - выпускников по специальности «Медико-профилактическое дело»;

5.3.2. Содействуют повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов;

5.3.3. Развивают рационализаторскую, творческую и деловую активность работающей молодежи;

5.3.4. Обеспечивают правовую и социальную защищенность молодых специалистов.

5.4. Работодатель в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

5.4.1. Активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе опытных работников;

5.4.2. Исходя из потребностей, предоставляет должности выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевому набору от Работодателя;

5.4.3. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы;

5.4.4. Поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

5.4.5. В целях привлечения молодежи и повышения качества ее подготовки в образовательных учреждениях высшего образования принимает на производственную практику студентов на условиях, предусмотренных договорами с образовательной организацией.

5.5. Работодатель в целях повышения профессионального уровня работников:

5.5.1. Организует дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение работников;

5.5.2. При направлении работодателем работника для получения дополнительного профессионального образования за ним сохраняются место работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту работы;

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

5.5.4. Учитывает результаты профессионального образования при продвижении по работе работников Учреждения.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

6.2. Работодатель:

6.2.1. Осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению занятости работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.2.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров

с работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

6.3.1. Сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней;

6.3.2. Увольнения работников в количестве одного процента и более от общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников в течение 30 календарных дней.

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

6.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений на вакантные места.

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников.

6.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

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

6.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется по соглашению между работодателем и работником.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация исходят из того, что Учреждение и его филиалы несут материальную ответственность за вред, причиненный по вине работодателя здоровью работников, увечьем,

профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

7.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, предусмотренном законодательством РФ.

7.3. Оплата листов временной нетрудоспособности производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Работникам, может быть оказана материальная помощь за счет приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи из собственных средств учреждения и ее конкретных размерах принимает главный врач Учреждения, главный врач филиала по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, профбюро в пределах средств, направляемых на оплату труда, на основании письменного заявления работника с указанием заслуживающих внимание обстоятельств и учетом финансового положения учреждения или филиала:

7.4.1 Работникам при получении в текущем календарном году награды «Почетный работник Роспотребнадзора» или государственных наград (ордена, медали, звания), связанных с деятельностью в Учреждении – 2 должностных оклада;

7.4.2. Работникам при получении в текущем календарном году Почетной грамоты Роспотребнадзора – 1 должностной оклад;

7.4.3. Работникам при получении в текущем календарном году Благодарности Роспотребнадзора – 0,5 должностного оклада;

7.4.4. Работникам учреждения со стажем 15 и более лет, имеющим высшую квалификационную категорию к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в год - 0,5 должностного оклада.

7.4.5. Работникам при выходе на пенсию, имеющим стаж работы в Учреждении и центрах госсанэпиднадзора в Оренбургской области, правопреемником которых является ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» в следующем размере:

7.4.5.1. при стаже работы от 5 до 9 лет - 0,5 оклада;

7.4.5.2. при стаже работы от 10 до 19 лет – 1 оклад;

7.4.5.3. при стаже работы от 20 до 29 лет – 2 оклада;

7.4.5.4. при стаже работы свыше 30 лет – 3 оклада.

7.4.6. При предоставлении свидетельства о смерти родственников (мать, отец, дочь, сын, родной брат, родная сестра при предоставлении документа о родстве), супруга, супруги (при предоставлении свидетельства о браке) в размере не менее 8000 руб.;

7.4.7. Работникам, перенесшим сложную операцию либо длительное тяжелое заболевание, при длительном периоде реабилитации (более 2 мес.) в размере не менее - 5000 руб.;

7.4.8. При рождении ребенка (отцу или матери) при предоставлении свидетельства о рождении в размере не менее 2000 руб.;

7.4.9. Пострадавшим от стихийных бедствий при предоставлении подтверждающих документов (пожар, наводнение и др.) в размере до 10000 руб.

7.5. Работодатель частично берет на себя расходы по организации похорон работников учреждения при наличии финансовой возможности.

7.6. Работники вправе пройти повышение квалификации по основной специальности за счет средств работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 Трудового кодекса РФ).

7.7. Работодатель рассматривает ходатайства представителей первичной профсоюзной организации, коллективов структурных и обособленных подразделений, в том числе филиалов, о представлении профсоюзных активистов, работников подразделений к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации, и направляет принятые в результате обсуждения ходатайства о награждении по подведомственности.

7.8. Работодатель рассматривает ходатайства представителей первичной профсоюзной организации, коллективов структурных и обособленных подразделений, о представлении работников к награждению за успехи в труде и в результате обсуждений имеет право объявить благодарность, выдать премию, наградить почетной грамотой, благодарственным письмом.

7.9. Объявление благодарности, выдача премии, почетной грамоты, благодарственного письма оформляется приказом главного врача учреждения или соответствующего филиала с указанием достигнутых результатов труда или иных обстоятельств, свидетельствующих о трудовой доблести работника.

7.10. Работодатель с учетом финансовых возможностей учреждения берет на себя обязательство о дополнительной социальной поддержке работников, производит выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника (в случае сокращения численности или штата), при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком.

7.11. Работодатель обязуется по ходатайству первичной профсоюзной организации, при наличии финансовой возможности, за счет приносящей доход деятельности учреждения, перечислять денежные средства первичной профсоюзной организации учреждения для проведения мероприятий:

- по организации приобретения новогодних подарков для детей до 14 лет включительно работникам, состоящим в первичной профсоюзной организации;
- по поощрению неработающих пенсионеров в возрасте от 60 лет и старше, ушедшим на пенсию из организации ко дню пожилого человека;
- по поощрению неработающих инвалидов, ушедшим на пенсию из организации к Международному дню инвалида,
- по поощрению ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла ко Дню Победы;
- культурно-массовых и спортивных, направленных на оздоровление работников, в том числе, для участия в отборочных соревнованиях и спартакиадах работников учреждений здравоохранения.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Учреждение проводит, в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, государственную политику в области охраны труда и рассматривает охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

8.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от общей суммы расходов учреждения (ст.226 ТК РФ).

8.3. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда и гражданской обороне, безопасным методам и приемам выполнения работ.

8.4. В целях сохранения жизни и здоровья работников, работодатель ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья работников, а также обеспечивает:

8.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов;

8.4.2. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролируют правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение №5);

8.4.3. Рассмотрение ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о замене одних видов средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичными, обеспечивающими равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

8.4.4. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст.212 ТК РФ).

8.4.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.4.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

8.4.7. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

8.4.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.4.10. Проведение:

- предварительных медосмотров (при поступлении на работу);
- периодических медосмотров работников, работающих во вредных и не благоприятных условиях труда, и по их результатам - оздоровление работников (Приложение № 7);
- регулярных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей;
- профилактических прививок работников;
- организации питьевого режима в подразделениях (приобретение бутилированной воды).

Контроль за проведением предварительных, периодических медосмотров, предрейсовых, послерейсовых медицинских осмотров водителей и прививок от лица работодателя возлагается на ответственных работников, назначаемых приказами главного врача Учреждения и главных врачей филиалов.

8.4.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4.12. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания первой медицинской помощи;

8.4.13. Расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4.14. Работников моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6).

8.5. Работник:

8.5.1. обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

8.5.2. может принять личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.6. Работодатель ежегодно проводит анализ состояния производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению),

подготавливают и сдают в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

8.7. На работах с вредными условиями труда работникам бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору (Приложение № 8).

8.7.1. Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов возможна на основании личного заявления работника.

Работодатель и работники устанавливают, что данные компенсационные выплаты могут выплачиваться Учреждением и его филиалами исключительно в российских рублях по ценам, по которым приобретаются молоко или другие равноценные пищевые продукты, согласно заключенным договорам или государственным контрактам в Учреждении или в соответствующем филиале, а при отсутствии договоров (контрактов) размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока по месту расположения работодателя на территории Оренбургской области.

Работодатель и работники подтверждают, что данные выплаты будут осуществляться исключительно по ценам заключенных договоров или государственных контрактов и не будут способствовать злоупотреблению какой-либо Стороны настоящего коллективного договора в связи с установлением стоимости компенсационных выплат и порядка их выплат

8.7.2. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель может принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов только с учетом мнения первичной организации Профсоюза и при условии отсутствия вредных производственных факторов на рабочих местах.

8.8. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований условий работы, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных нормами социально-бытового обслуживания работников Учреждения, не обеспечения их необходимыми средствами защиты и спецодеждой, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений по условиям и охраны труда.

Отказ работника от выполнения работы возможен исключительно после официального письменного уведомления работодателя и по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации.

При соблюдении работником этих условий отказ от работы не может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.9. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации создает комитет (комиссию) по охране труда. В состав

действующих Комиссий по охране труда в Учреждении и его филиалах входят представители работодателя, специалисты по охране труда, представители первичной профсоюзной организацией и уполномоченные лица от коллектива.

Работодатель оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за свой счет.

8.10. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья работников обязательны к рассмотрению работодателем.

8.11. Работодатель обязуется создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами. Стороны предусматривают в коллективном договоре предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения.

8.12. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшего возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

8.13. Контроль за своевременным выделением денежных средств и их расходованием для реализации мероприятий по охране труда возлагается на главного бухгалтера Учреждения и главных врачей филиалов.

8.14. Профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в структурных подразделениях;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, первичная профсоюзная организация вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписью свидетелей.

8.15. Стороны:

8.15.1. Проводят разъяснительную работу в Учреждении по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда;

8.15.2. Организуют работу по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров по вопросам охраны труда;

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

8.15.4. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Учреждении, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

9.1. В целях развития социального партнерства стороны коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдении определенных настоящим коллективным договором обязательств и договоренностей.

9.2. Стороны обязуются принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений, сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе проведения коллективных переговоров или выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и в случае не достижения согласия по спорному вопросу формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами своих обязательств по коллективному договору.

9.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.7. Стороны обязуются принимать меры по обеспечению выполнения установленных настоящим коллективным договором социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права Учреждения в расширении этих гарантий в пределах имеющихся средств.

9.8. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

- способствовать реализации данного коллективного договора и взаимодействует с работодателем на принципах социального партнерства;
- принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования;
- осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

9.9. Стороны берут на себя обязательства по привлечению в первичную профсоюзную организацию новых членов.

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО СТРУКТУР. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

10.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**10.2. Работодатель:**

- обязуется соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- признает право профкома, действующего на основании Устава, на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений;

- представлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использование средств от деятельности, приносящей доход, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-экономическим и социально-трудовым вопросам;

- предоставляет профкому для создания условий деятельности профсоюза в бесплатное пользование отапливаемое, электрифицированное помещение для выполнения профсоюзной работы, проведения заседаний, хранения документации, необходимую оргтехнику, средства связи, нормативные правовые акты

ведомственного и локального характера, транспорт, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- по мере необходимости и при наличии финансовой возможности отчисляет денежные средства на счет профкома первичной организации профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Размер отчислений оговаривается в каждом конкретном случае отдельно;

- выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, не менее 4 часов в неделю;

- освобождает членов профкома от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций с сохранением среднего заработка;

- устанавливает ежемесячную доплату в размере 50 процентов должностного оклада не освобожденному председателю профсоюзного комитета ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области», 25 процентов должностного оклада председателям профбюро в филиалах, 10 процентов уполномоченным по охране труда за счет деятельности, приносящей доход;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% через бухгалтерию на счет Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счет Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

10.3. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома, его заместителя, председателей профбюро, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Оренбургской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

#### **10.4. Профком обязуется:**

- содействовать реализации настоящего коллективного договора;

- при необходимости разрабатывать и вносить работодателю предложения по трудовым вопросам в целях усиления социальной защиты работников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»;

- представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза; а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих профсоюзные взносы;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- оказывать методическую, организационную, правовую и финансовую помощь членам профсоюза по всем направлениям профсоюзной деятельности;
- проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно. Коллективный договор может быть продлен на срок в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон на заседаниях комиссии по подготовке проекта коллективного договора, его заключению, по контролю за ходом его выполнения, утвержденной приказом главного врача ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» 21.09.2020 № 247-л.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.4. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.6. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства. При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют руководителей, подписавших коллективный договор. Стороны проводят консультации и принимают соответствующее решение.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на конференции работников.

11.8. Стороны договорились, что во всем остальном, что не предусмотрено настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

**Подписи сторон:**

**Представитель Работодателя:**

**Главный врач  
ФБУЗ «Центр гигиены и  
эпидемиологии в  
Оренбургской области»**

**Д.С. Константинов**



**«10» декабря 2020 г.**

**Представитель Трудового  
коллектива:**

**Председатель профсоюзного  
комитета ФБУЗ «Центр  
гигиены и эпидемиологии в  
Оренбургской области»**

**В.О. Скворцов**



**«10» декабря 2020 г.**

СОГЛАСОВАНО

Представитель первичной  
профсоюзной организации



О. Скворцов  
«10» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ  
«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов  
«10» декабря 2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями  
труда, которым предоставляется повышенная оплата труда  
в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

Классификация условий труда	Размер компенсации (% тарифной ставки (оклада))
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4 %
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	5 %
подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	6 %
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	7 %
опасные условия труда (4 класс)	10 %

Специалист по охране труда



Перехожева Т.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации



В.О. Скворцов

13 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ  
«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов

13 марта 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

Должность	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
<b>Должности подразделений эпидемиологического профиля</b>	
<b>Должности подразделений эпидемиологического отдела</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний медицинский персонал (врач-эпидемиолог, врач-паразитолог, энтомолог, помощник врача-эпидемиолога)	9
Зоолог	12
Дезинфектор (при отнесении условий труда на рабочем месте к подклассу 3.2)	9
<b>Должности подразделений в г. Соль-Илецке, на стационарных рабочих местах п. Тюльган, с. Шарлык</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний медицинский персонал (врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога)	9
<b>Должности лабораторных подразделений микробиологического профиля</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний персонал в отделах и лабораториях бактериологических, вирусологических, молекулярно-генетических исследований (врач-бактериолог, врач-вирусолог, врач-паразитолог, биолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	9
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний медицинский персонал, занятых в отделах и лабораториях особо опасных инфекций (врач-бактериолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	12
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний персонал в отделах и лабораториях в г. Соль-Илецке, на стационарных рабочих местах п. Тюльган, с. Шарлык (врач-бактериолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	9

Специалист по охране труда

Перехожева Т.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации



В.О. Скворцов

20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ  
«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов

2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный  
оплачиваемый отпуск

Должность	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического профиля</b>	
Врач, в том числе руководитель структурного подразделения, средний медицинский персонал, прочий медицинский персонал с высшим немедицинским образованием лабораторий (врач-лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, фельдшер-лаборант, лаборант, химик-эксперт, биолог, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, инженер-лаборант, инженер, техник)	7
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического и микробиологического профилей</b>	
Уборщик служебных помещений	5
<b>Должности подразделений эпидемиологического отдела</b>	
Дезинфектор (при условии отнесения к подклассу 3.1)	7
<b>Должности отделения стандартизации, метрологии и внутреннего контроля</b>	
Заведующий складом	7

Специалист по охране труда

Перехожева Т.Н.

**Приложение № 4**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной организации  
**ПРОФКОМ**  
В.О. Скворцов  
2020 г.

Главный врач ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»  
Д.С. Константинов  
2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» и его филиалов для предоставления дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование структурного подразделения, должностей	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
<b>ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»</b>		
1	Главный врач	Устанавливается Приказом Роспотребнадзора
2	Заместитель главного врача по санитарно-гигиеническим вопросам – врач по общей гигиене	6
3	Заместитель главного врача по организационным и эпидемиологическим вопросам – врач по общей гигиене	6
4	Главный бухгалтер	5
5	Начальник отдела материально-технического снабжения	5
6	Начальник отдела правового и кадрового обеспечения – юрист-консульт	5
7	Механик	5
8	Водитель автомобиля	3
9	Заведующий хозяйством	3
10	Заведующий отделением факторов производственной среды и радиационной гигиены	3
11	Заведующий отделением гигиены питания, условий воспитания и обучения	3
12	Заведующий эпидемиологическим отделом	5
13	Заведующий отделением эпидемиологического анализа	5
14	Врач-эпидемиолог	3
15	Помощник врача-эпидемиолога	3
16	Заведующий организационно-методическим отделением	3
17	Заведующий отделением коммунальной гигиены	3
18	Начальник отделения стандартизации, метрологии и внутреннего контроля	3

№ п/п	Наименование структурного подразделения, должностей	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
19	Заведующий отделением предоставления услуг	3
20	Заведующий отделением социально-гигиенического мониторинга и оценки риска	3
21	Заведующий отделением гигиенического обучения и аттестации работников	3
22	Заведующий отделением по делам ГО и ЧС и мобилизационной подготовке	3
<b>Отделение ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» в г. Соль-Илецк</b>		
23	Заведующий отделением – врач по общей гигиене	3
<b>Стационарные рабочие места в п. Тюльган</b>		
24	Водитель автомобиля	3
<b>Стационарные рабочие места в п. Шарлык</b>		
25	Врач по общей гигиене	3
26	Водитель автомобиля	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в городе Бугуруслане, Абдулинском городском округе, Бугурусланском, Северном, Асекеевском, Матвеевском, Пономаревском районах»</b>		
27	Главный врач	6
28	Водитель автомобиля	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в городе Бузулуке, Бузулукском, Грачевском, Курманаевском, Первомайском, Тоцком районах»</b>		
29	Главный врач	6
30	Главный бухгалтер	5
31	Водитель автомобиля	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в Сорочинском городском округе, Переволоцком, Илекском, Александровском Красногвардейском, Новосергиевском, Ташлинском районах»</b>		
32	Главный врач	6
33	Водитель автомобиля	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в Гайском, Кувандыкском городских округах, городе Медногорске, Саракташском, Беляевском районах»</b>		
34	Главный врач	6
35	Водитель автомобиля	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в городе Орске, городе Новотроицке, Ясенском городском округе, Домбаровском, Светлинском районах»</b>		
36	Главный врач	6
37	Главный бухгалтер	5
38	Водитель	3
<b>Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области в Новоорском, Адамовском, Кваркенском районах»</b>		
39	Главный врач	6
40	Водитель автомобиля	3

№ п/ п	Наименование структурного подразделения, должностей	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
<b>Оренбургский филиал по железнодорожному транспорту ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»</b>		
41	Главный врач	6

Начальник отдела правового  
и кадрового обеспечения



Т.Ю. Арсеньева

СОГЛАСОВАНО



Председатель первичной  
профсоюзной организации

В.О. Скворцов

«10» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ

«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов

«10» декабря 2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68 (ред. от 05.05.2012) «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»

Приказ Министерство труда и социальной защиты российской федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
Должности подразделений обеспечения федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора			

Врач и средний медицинский персонал	При выездах и выходах на участки и линии (для отбора проб): Плащ из ткани "плащ-палатка" с капюшоном или Плащ из ткани "дрилл-саржа" Сапоги резиновые Полуботинки (ботинки) кожаные Сапоги зимние кожаные	дежурный дежурный 1 пара 1 пара 1 пара на 2 года	Приложение 11 п.35 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68
Инженер-метролог	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 37 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Фельдшер-лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа  до износа	п. 66 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
<b>Должности подразделений по радиационной гигиене</b>			
Врач и средний персонал, работающие с закрытыми радиоактивными источниками	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная При работе с бета-излучателями дополнительно: Очки из органического стекла	дежурный до износа дежурная  дежурные	Приложение 11 п.15 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 шт. 6 пар	п. 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического профиля</b>			
Врач и средний персонал лабораторий (химик-эксперт, врач-лаборант, врач по санитарно-гигиеническим исследованиям, биолог, инженер, техник, фельдшер-лаборант, лаборант)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа	п. 66 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт. 6 пар 12 пар	п. 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
<b>Должности подразделений эпидемиологического профиля</b>			
Врач и средний медицинский персонал, работающие по профилактической дезинфекции	Платье хлопчатобумажное или Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые анатомические или Рукавицы комбинированные Респиратор Очки защитные При газовой дезинфекции дополнительно: Противогаз При работе в полевых условиях дополнительно: Накомарник При обследовании и обработке территории природных очагов клещевого энцефалита:	дежурное дежурный 1 пара  дежурные дежурные до износа до износа  дежурный  до износа	Приложение 11 п.37 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68

	<p>Костюм противознцефалитный вместо костюма хлопчатобумажного или платья хлопчатобумажного</p> <p>Сапоги кирзовые или</p> <p>Валенки вместо сапог резиновых</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке в особом, IV, III, II и I поясах</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке в особом, IV и III поясах</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>дежурная</p> <p>дежурные</p>	
<p>Врач и средний медицинский персонал, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний</p>	<p>При выездах в очаги инфекционных заболеваний:</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Респиратор марлевый</p> <p>Очки защитные</p> <p>При газовой дезинфекции дополнительно:</p> <p>Комбинезон хлопчатобумажный</p> <p>Противогаз</p>	<p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурный</p> <p>до износа</p>	<p>Приложение 11 п.39</p> <p>Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>
<p>Врач и средний медицинский персонал, биолог, энтомолог, зоолог, занятые в отделах, лабораториях и боксах особо опасной инфекции</p>	<p>Халат противочумного образца</p> <p>Пижама хлопчатобумажное или</p> <p>Платье хлопчатобумажное для женщин</p> <p>Тапочки кожаные</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Косынка противочумного образца</p> <p>Чулки хлопчатобумажные или</p> <p>Носки хлопчатобумажные</p> <p>Респиратор</p> <p>Очки защитные</p> <p>Полотенце</p>	<p>дежурный</p> <p>3 на 3 года</p> <p>3 на 3 года</p> <p>1 пара</p> <p>дежурный</p> <p>до износа</p> <p>дежурная</p> <p>2 пары</p> <p>2 пары</p> <p>дежурный</p> <p>до износа</p> <p>2</p>	<p>Приложение 11 п.42</p> <p>Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>
<p>Врач и средний медицинский персонал, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний</p>	<p>При выездах в очаги инфекционных заболеваний:</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Респиратор</p> <p>Очки защитные</p> <p>При газовой дезинфекции дополнительно:</p>	<p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>Приложение 11 п.39</p> <p>Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>

	Комбинезон хлопчатобумажный Противогаз	дежурный до износа	
<b>Должности дезинфекционного профиля</b>			
Персонал, выполняющий работы по дезинфекции, дезинсекции и дератизации (дезинфектор)	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа 1 пара 6 пар 6 пар до износа до износа	п. 24 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Персонал, занятый дезинфекцией в очагах инфекционных заболеваний	Платье хлопчатобумажное или Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Фартук непромокаемый с нагрудником Перчатки резиновые анатомические Нарукавники непромокаемые Рукавицы комбинированные Чулки хлопчатобумажные или Носки хлопчатобумажные Берет или шлем Респиратор Очки защитные При газовой дезинфекции дополнительно: Фильтрующий промышленный противогаз с патроном марки А Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке в особом, IV, III, II и I поясах Брюки на утепляющей прокладке в особом, IV и III поясах	3 на 3 года 3 на 3 года 1 пара дежурный до износа дежурные дежурные 2 пары 2 пары дежурный до износа до износа  дежурный  дежурная  дежурные	Приложение 11 п.45 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68
<b>Должности лабораторных подразделений микробиологического профиля</b>			

<p>Врач и средний персонал лабораторий, биолог</p>	<p>Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши</p>	<p>дежурный дежурный дежурный до износа  дежурные</p>	<p>Приложение 11 п.41 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>
<p>Врач и средний медицинский персонал, занятые в отделах и лабораториях особо опасных инфекций</p>	<p>Халат противочумного образца Пижама хлопчатобумажная или Платье хлопчатобумажное для женщин Тапочки кожаные Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Косынка противочумного образца Чулки хлопчатобумажные или Носки хлопчатобумажные Респиратор Очки защитные Полотенце При выезде в очаги особо опасных инфекций дополнительно: Комбинезон хлопчатобумажный или Платье хлопчатобумажное Плащ непромокаемый Сапоги резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке в особом, IV, III, II и I поясах Брюки на утепляющей прокладке в особом, IV и III поясах Валенки в особом, IV, III и II поясах</p>	<p>дежурный 3 на 3 года 3 на 3 года  1 пара дежурный до износа дежурная 2 пары 2 пары дежурный до износа  2  3 на 3 года 3 на 3 года дежурный 1 пара  дежурная  дежурные дежурные</p>	<p>Приложение 11 п.42 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>
<p>Рабочий по уходу за животными</p>	<p>При выполнении работы в питомнике и виварии по непосредственному обслуживанию лабораторных животных: Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый</p>	<p>2 на 2 года дежурный</p>	<p>Приложение 11 п.79 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>

	Сапоги резиновые Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Рукавицы комбинированные Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке в особом, IV, III, II и I поясах	1 пара до износа дежурный 12 пар 2 на 2 года 2 на 2 года  1 на 2 года	
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт. 6 пар 12 пар	п. 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
<b>Административно-управленческий персонал</b>			
Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  1 шт. 3 пары  до износа	п. 7 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	п.31 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	п.32 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 6 пар	п. 135 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	12 пар до износа до износа до износа	
Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  1 пара  1 пара 12 пар  12 пар до износа до износа  до износа	п.148 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт 6 пар 12 пар	п. 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п. 23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.    1 комплект 12 пар	п. 189 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа дежурные дежурные до износа до износа  до износа	
Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные	п. 11 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Слесарь по ремонту автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа до износа	п. 152 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные	п. 11 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

Специалист по охране труда



Перехожева Т.Н.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
И.О. Скворцов  
2020 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач ФБУЗ  
«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»  
Л.С. Константинов  
  
2020 г.



### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым бесплатно выдается смывающие и (или) обезвреживающие средства на 2018-2020 гг. в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» и филиалах

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Для работников на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
<b>Должности подразделений обеспечения федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора</b>		
Врач и средний медицинский персонал, инженер, техник	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического профиля</b>		
Врач и средний персонал лабораторий (химик-эксперт, врач-лаборант, врач по санитарно-гигиеническим исследованиям, биолог, инженер, техник, фельдшер-лаборант, лаборант)	I. Защитные средства п. 2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)
	III. Регенерирующие, восстанавливающие средства п. 10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
Уборщик служебных помещений	I. Защитные средства п. 2 средства гидрофобного действия (крема	100 мл

	отталкивающие влагу, сушащие кожу)		
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 гр. 250 мл (в дозирующих устройствах)	
<b>Должности подразделений эпидемиологического профиля</b>			
Врач и средний медицинский персонал, работающие по профилактической дезинфекции	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл  100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Врач и средний медицинский персонал, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл  100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Врач и средний медицинский персонал, биолог, энтомолог, зоолог, занятые в отделах, лабораториях и боксах особо опасной инфекции	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл  100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Врач и средний медицинский персонал, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл  100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства	200 г	

	(легкосмываемые загрязнения)	250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
<b>Должности дезинфекционного профиля</b>			
Персонал, занятый дезинфекцией в очагах инфекционных заболеваний	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл 100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
<b>Должности лабораторных подразделений микробиологического профиля</b>			
Врач и средний персонал лабораторий, биолог	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл 100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Врач и средний медицинский персонал, занятые в отделах и лабораториях особо опасных инфекций	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл 100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Рабочий по уходу за животными	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема	100 мл	

	отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.5 дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Уборщик служебных помещений	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 гр. 250 мл (в дозирующих устройствах)	
<b>Административно-управленческий персонал</b>			
Программист, техник	II. Очищающие средства п. 7 (легкосмываемые загрязнения)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
	I.Защитные средства п. 1 средства гидрофильного действия (кремы, гели, пасты)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 (легкосмываемые загрязнения)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
Архивариус	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 гр. 250 мл (в дозирующих устройствах)	
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Заведующий складом	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
Заведующий хозяйством	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	

Слесарь-сантехник	I.Защитные средства п. 3 средства комбинированного действия (крем комбинированного действия)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)  п. 9 очищающие кремы, гели и пасты	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах) 200 мл	
	III. Регенерирующие, восстанавливающие средства п. 10 регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	100 мл	
Уборщик служебных помещений	I.Защитные средства п.2 средства гидрофобного действия (крема отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 гр. 250 мл (в дозирующих устройствах)	
Уборщик территорий	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
	III.Регенерирующие, восстанавливающие средства п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
Электромонтер устройств связи	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах)	
Механик	I.Защитные средства п. 1 средства гидрофильного действия (крема впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения)  п. 9 очищающие кремы, гели и пасты	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах) 200 мл	
	III. Регенерирующие, восстанавливающие средства п. 10 регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	100 мл	
	I.Защитные средства п. 1 средства гидрофильного действия (крема впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл	
Слесарь по ремонту автомобиля	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства	200 г	

	(легкосмываемые загрязнения) п. 9 очищающие кремы, гели и пасты	250 мл (в дозирующих устройствах) 200 мл	
	III. Регенерирующие, восстанавливающие средства п. 10 регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	100 мл	
Водитель автомобиля	I. Защитные средства п. 1 средства гидрофильного действия (крема впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл	
	II. Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства (легкосмываемые загрязнения) п. 9 очищающие кремы, гели и пасты	200 г 250 мл (в дозирующих устройствах) 200 мл	
	III. Регенерирующие, восстанавливающие средства п. 10 регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	100 мл	

Специалист по охране труда



Перехожева Т.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации



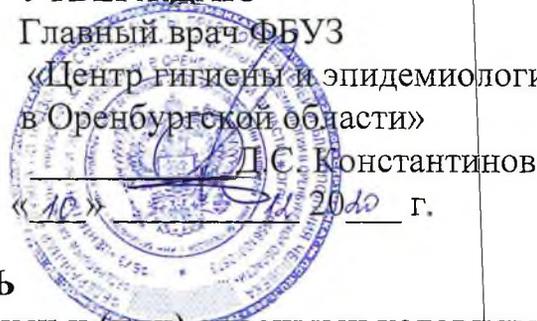
В.О. Скворцов

11/20/10 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ

«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов

«10» 11/20/10 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подлежащих прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области».

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Должность	Наименование вредного фактора	Периодичность
<b>Административно – управленческий персонал</b>		
Заведующий складом	Пр.1 п.2.7	1 раз в 2 года
Заведующий хозяйством	Пр.1 п.2.7	1 раз в 2 года
Слесарь-сантехник	Пр.1 п.2.4	1 раз в год
Уборщик служебных (производственных) помещений	Пр.1 п.1.3.3	1 раз в 2 года
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Пр.2 п.2	1 раз в 2 года
Электромонтер устройств связи	Пр.2 п.2	1 раз в 2 года
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Пр.1 п.3.8, п.3.9	1 раз в 2 года
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Пр.1 п.3.8, п.3.9	1 раз в 2 года
Механик	Пр.2 п.27.3	1 раз в 2 года
Слесарь по ремонту автомобиля	Пр.1 п.4.1	1 раз в год
Водитель автомобиля	Пр.2 п.27.3	1 раз в 2 года
Архивариус	Пр.1 п.2.7	1 раз в 2 года
<b>Должности подразделений по радиационной гигиене</b>		
Врач и средний персонал, работающие с закрытыми радиоактивными источниками (врач по радиационной гигиене)	Пр.1 п.3.1	1 раз в год
Уборщик служебных(производственных) помещений	Пр.1 п.1.3.3	1 раз в 2 года
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического профиля</b>		
Врач и средний персонал лаборатории	Пр.1 п.3.1	1 раз в год

физических факторов ионизирующей и неионизирующей природы (врач-лаборант, химик-эксперт, инженер-лаборант, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант)			
Врач и средний персонал лаборатории исследований объектов окружающей среды (врач - лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, химик-эксперт, биолог, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Пр.1 п.1.2.1, п.1.2.8.1, п.1.2.15, п.1.2.21.1, п.1.2.32.1, п.1.2.42	1 раз в 2 года	
Врач и средний персонал лаборатории исследования воздушной среды и токсикологических исследований (врач - лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, химик-эксперт, биолог, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Пр.1 п.1.2.1, п.1.2.8.1, 1.2.15, п.1.2.21.1, 1.2.25, п.1.2.32.1, п.1.2.38, п.1.2.48	1 раз в 2 года	
Врач и средний персонал лаборатории спектрометрических методов исследований (врач - лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, химик-эксперт, биолог, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Пр.1 п.1.2.1, п.1.2.8.1, п.1.2.21.1, п.1.2.30.1, п.1.2.32.1, п.1.2.45.1	1 раз в 2 года	
Врач и средний персонал лаборатории хроматографических методов исследования (врач - лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, химик-эксперт, биолог, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Пр.1 п.1.2.15, п.1.2.32.1, п.1.2.33.1, п.1.2.38, п.1.2.42, п.1.2.43, п.1.2.46.1, п.1.2.54.1	1 раз в 2 года	
Врач и средний персонал лабораторий, находящиеся в филиалах (врач - лаборант, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, химик-эксперт, биолог, инженер, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Пр.1 п.1.2.1, п.1.2.15, п.1.2.25, п.1.2.38, п.1.2.45.1	1 раз в 2 года	
Уборщик служебных (производственных помещений)	Пр.1 п.1.3.3	1 раз в 2 года	
<b>Должности подразделений эпидемиологического профиля</b>			
Врач и средний медицинский персонал (врач-эпидемиолог, врач - паразитолог, помощник врача-эпидемиолога)	Пр.1 п.2.4	1 раз в год	
Врач и средний персонал (зоолог, энтомолог)	Пр.1 п.2.4, п.2.5.1	1 раз в год	
Уборщик служебных помещений	Пр.1 п.1.3.3	1 раз в 2 года	
<b>Дезинфекционная группа</b>			
Дезинфектор	Пр.1 п.1.3.2.2	1 раз в 2 года	
<b>Должности лабораторных подразделений микробиологического профиля</b>			
Врач и средний медицинский персонал (врач - бактериолог, врач - вирусолог, врач-паразитолог, биолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	Пр.1 п.2.4	1 раз в год	

Врач и средний медицинский персонал, занятых в отделах и лабораториях особо опасных инфекциях (врач – бактериолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	Пр.1 п.2.4, п.2.5.1	1 раз в год
Уборщик служебных помещений	Пр.1 п.1.3.3	1 раз в 2 года
Рабочий по уходу за животными	Пр.1 п.2.7	1 раз в 2 года

Работники, занятые на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, при стаже работы 5 лет и более проходят периодический медицинский осмотр в центре профпатологии, с периодичностью один раз в пять лет.

Специалист по охране труда



Перехожева Т.Н.

СООБЩАЮ  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
И.О. Скворцов  
«16 февраля» 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач ФБУЗ  
«Центр гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»  
Д.С. Константинов  
«10» февраля 2010 г.

### Перечень

должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым бесплатно выдается молоко или другие пищевые продукты  
ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Должность	Перечень вредных производственных факторов
<b>Должности лабораторных подразделений санитарно-гигиенического профиля</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний персонал лабораторий (химик-эксперт, врач-лаборант, врач по санитарно-гигиеническим исследованиям, химик – эксперт медицинской организации, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, инженер-лаборант, биолог, фельдшер-лаборант, лаборант, техник)	Химический фактор
<b>Должности подразделений эпидемиологического профиля</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний медицинский персонал (врач-эпидемиолог, врач-паразитолог, помощник врача-эпидемиолога, зоолог, энтомолог)	Биологический фактор
Дезинфектор	Химический фактор
Дезинфектор	Биологический фактор
<b>Должности лабораторных подразделений микробиологического профиля</b>	
Врач, в том числе врач-руководитель, и средний персонал (врач-бактериолог, врач-паразитолог, врач-вирусолог, биолог, фельдшер-лаборант, лаборант)	Биологический фактор
Врач и средний медицинский персонал, занятых в отделах и лабораториях особо опасных инфекций	Биологический фактор
<b>Должности отделения стандартизации, метрологии и внутреннего контроля</b>	
Заведующий складом	Химический фактор

Специалист по охране труда

Перехожева Т.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации



В.О. Скворцов  
«10» \_\_\_\_\_ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ «Центр  
гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов  
«10» \_\_\_\_\_ 2020 г.

## ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» (далее по тексту также - работодатель, учреждение), порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работников и администрации (работодателя), режим рабочего времени, отдыха и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области», его филиалов, отделений филиалов, отделений учреждения и имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и его эффективности. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации.

### 2. Порядок приема работников на работу

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора с ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, иные документы, помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Прием на работу без указанных документов не производится.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого работника администрация ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области» имеет право предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) с указанием прежних мест работы и характера выполняемых ранее работ, а также проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

2.3. В соответствии со ст. 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. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

При приеме на работу работодатель проводит инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, правилам противопожарной безопасности, правилам охраны труда.

2.5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у

данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

### **3. Изменение условий трудового договора. Прекращение трудового договора**

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера),

необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.3 Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику

трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.8. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

3.9.1. ликвидации учреждения;

3.9.2. сокращения численности или штата работников учреждения;

3.9.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3.9.4 смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

3.9.5 неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3.9.6 однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

3.9.6.1. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

3.9.6.2 появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3.9.6.3 разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

3.9.6.4 совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

3.9.6.5 установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария,

катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3.9.7 совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

3.9.8. неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранное финансовое средство» используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

3.9.9. принятия необоснованного решения заместителем главного врача, главным бухгалтером учреждения, главным врачом филиала, его заместителем или главным бухгалтером филиала, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

3.9.10. однократного грубого нарушения главным врачом филиала, его заместителями своих трудовых обязанностей;

3.9.11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

3.9.12. в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.10. Увольнение по сокращению численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязуется предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.12. Работники вправе пройти повышение квалификации по основной специальности за счет средств работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 Трудового кодекса РФ).

## **4. Основные права работников**

4.1. Работники учреждения имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей профсоюзной организации, 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, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением 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 обязанности работников**

5.1. Работники учреждения обязаны:

5.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.1.2. соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

5.1.4. выполнять установленные нормы труда;

5.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

5.1.8. своевременно передавать работодателю копии документов, подтверждающих изменение персональных данных работника, копии сертификатов и иных документов установленного образца, полученных во время обучения или повышения квалификации за счет средств Работодателя (учреждения) или соответствующего филиала;

5.1.9. поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

5.1.10. эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

5.1.11. не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в РФ, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного

положения и определенных специальным документом как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред учреждению или его работникам.

5.1.12. соблюдать все законы и иные нормативно-правовые акты, применимые к сфере деятельности учреждения.

5.1.13. сообщать руководству Учреждения об инициативах конкурентов по выведыванию конфиденциальной информации, касающейся деятельности организации и ее филиалов, аккредитованных лабораторий, области аккредитации лабораторий, лицензируемых видов деятельности учреждения и его филиалов, закупаемого оборудования, приборов, ценовой политики организации, проведения сертификации услуг, продукции.

5.2. Работникам запрещаются следующие действия:

5.2.1. Сознательное введение в заблуждение администрации и непосредственных руководителей ложной информацией, относящейся к трудовой деятельности и обстоятельствам, способным повлиять на принятие управленческого решения.

5.2.2. Выражения расовой или религиозного презрения, дискриминация и запугивание по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, инвалидности, стажа или любым другим признакам, не имеющим отношения к деловым интересам;

5.2.3. Любые действия (комментарии, замечания, шутки и т.п.) на рабочем месте, которые могут, по мнению администрации, привести к запугиванию работников и создать агрессивную и деструктивную конфликтную обстановку в коллективе;

5.2.4. Угрозы, грубость и насилие в отношении работников учреждения;

5.2.5. Выступления, заявления от имени без разрешения администрации или соответствующих полномочий от руководства;

5.2.6. Интервью, касающиеся деятельности Учреждения, без разрешения администрации;

5.2.7. Пользование информацией, полученной из баз данных или иных источников, принадлежащих учреждению, в интересах посторонних лиц или в ущерб;

5.2.8. Занятие посторонними делами или личным бизнесом в помещении учреждения в рабочее и нерабочее время;

5.2.9. Использование оборудования, расходных материалов, телефонов, ресурсов или частной информации учреждения в личных целях и для выполнения посторонней работы любого вида как на возмездной, так и на безвозмездной основе;

5.2.10. Сексуальные домогательства по отношению к работникам учреждения;

5.2.11. Курение в помещениях и на территории учреждения;

5.2.12. Появление в помещениях учреждения и на рабочем месте в состоянии наркотического и/или алкогольного опьянения в рабочее и нерабочее время;

5.2.13. организация распродаж всех видов товаров в помещениях учреждения в рабочее и нерабочее время;

5.2.14. Распространять сведения, порочащих деловую репутацию Учреждения, работая по совместительству в других организациях либо выполняя по договорам гражданско-правового характера для сторонних организаций услуги, аналогичные выполняемым подразделениями учреждения;

5.3. Работники учреждения обязаны иметь внешний вид, соответствующий нормам общепринятого делового стиля. Деловой стиль предполагает классическую, сдержанную и спокойную форму одежды.

Запрещается находиться на рабочем месте в одежде спортивного стиля, сильно облегающей одежде, одежде из прозрачных тканей, с глубокими вырезами, броскими рисунками, одежде и обуви спортивного и пляжного стиля, одежде неопрятного вида.

## **6. Основные права работодателя**

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

6.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

6.1.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

6.1.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

## **7. Основные обязанности работодателя**

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

7.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных обязанностей;

7.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

7.1.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

7.1.5. приобретать современное медицинское, лабораторное оборудование с учетом замены морально устаревшего и внедрения новых методов исследования;

7.1.6. обеспечивать повышение квалификации врачей, специалистов с высшим и средним немедицинским образованием, средних медицинских работников за счет средств работодателя;

7.1.7. обеспечивать проведение аттестации врачей, средних медицинских работников в установленные сроки;

7.1.8. проводить ремонт зданий, помещений Учреждения с целью недопущения ухудшения условий труда Работников;

7.1.9. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

7.1.10. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

7.1.11. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.1.12. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

7.1.13. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

7.1.14. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

7.1.15. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

7.1.16. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

7.1.17. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

7.1.18. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.1.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.1.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

## **8. Рабочее время и время отдыха**

8.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

В связи с производственной необходимостью для отдельных категорий работников может устанавливаться иной режим рабочего времени.

8.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

8.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

8.3.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

8.3.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

8.3.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), чрезвычайных ситуаций и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения города Оренбурга, Оренбургской области или населения отдельных административно-территориальных единиц или муниципальных образований Оренбургской области.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия производится по письменному распоряжению работодателя.

8.4. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливается для работников учреждения с учетом их производственной деятельности и определяется трудовым договором, графиками работы, приказом об утверждении режима рабочего времени, утверждаемыми работодателем по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации.

8.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.7. Работник обязан в случае невыхода на работу по уважительным причинам (болезнь работника или членов его семьи, смерть близких родственников и пр.) известить непосредственного руководителя о причинах своего отсутствия на рабочем месте по телефону в течение рабочего дня.

8.8. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, ежемесячно составляется представителем работодателя (табельщиком) составляется табель рабочего времени, который служит основанием для начисления заработной платы работнику в соответствии с фактически отработанным временем.

Режим рабочего времени в рабочие дни с понедельника по четверг

Начало рабочего времени – 08.30

Окончание рабочего времени – 17.30

Перерыв на обед – 13.00 – 13.48

Режим рабочего времени в рабочий день пятницу

Начало рабочего времени – 08.30

Окончание рабочего времени – 16.30

Перерыв на обед – 13.00 – 13.48

Продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников с учетом особенностей, установленных федеральным законодательством, приказом главного врача учреждения по согласованию с профсоюзом.

8.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

8.9.2 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;

8.9.3 для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.10. Для работников, исполнение обязанностей которых связано с работой на персональном компьютере виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы: группа А - работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом; группа Б - работа по вводу информации; группа В - творческая работа в режиме диалога с компьютером. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к различным видам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

8.11. Для видов трудовой деятельности устанавливается 3 категории тяжести и напряженности работы с компьютером, которые определяются: для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, (не более 60 000 знаков за смену); для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, (не более 40 000 знаков за смену); для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с компьютером за рабочую смену, (не более 6 часов за смену).

8.12. При работе на компьютере регламентированные перерывы устанавливаются следующим образом:

- для I категории работ через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;
- для II категории работ через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;
- для III категории работ - через 1,5 - 2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

Категория работы	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с компьютером			Суммарное время регламентированных перерывов, мин
	Группа А, количество знаков	Группа Б, количество знаков	Группа В, час	
I	До 20000	До 15000	До 2,0	30
II	До 40000	До 30000	До 4,0	50
III	До 60000	До 40000	До 6,0	70

## 9. Отпуск работников

9.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск.

9.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором в соответствии с законодательством Российской Федерации по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

9.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с учетом производственной необходимости и пожеланий работников в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения комитета первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до

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

9.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска, в других случаях, предусмотренных коллективным договором и законодательством Российской Федерации.

9.7. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

9.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

9.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

9.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.14. Работодатель может предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при уходе за больным родственником – до 14 календарных дней;

- работникам, дети которых идут с 1 по 4 класс (при условии обеспечения взаимозаменяемости на рабочих местах) – 1 день, 1-го сентября или иной день начала учебного года;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – до 14 календарных дней в году;
- в случае смерти близких родственников работника, а также супруга(супруги) – до 5 дней;
- регистрация брака – до 5 дней;
- в случае рождения ребенка – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

## **10. Поощрения за успехи в работе**

10.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности следующим образом:

10.1.1. объявляет благодарность;

10.1.2. выдает премию;

10.1.3. награждает почетной грамотой;

10.1.4. представляет к награждению ведомственными наградами Роспотребнадзора.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

10.2. Поощрения объявляются приказом учреждения или соответствующего филиала, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **11. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины**

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих

дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или комитета первичной профсоюзной организации.

## **12. Оплата труда работников**

12.1. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: «десятого» и «двадцать пятого» числа каждого месяца. «Двадцать пятого» числа выплачивается первая часть заработной платы работника в размере, рассчитанном исходя из отработанного времени с 1 по 15 числа текущего месяца; «Десятого» числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет с работником.

12.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

12.3. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, одним из способов:

- на бумаге;

- в электронном виде на рабочую (личную) электронную почту в формате Excel. Форма расчетного листа, а также способ получения расчетного листа регламентируется локальными нормативными актами учреждения.

12.4. Выплата заработной платы производится в валюте РФ путем перечисления денежных средств на счет работника в банке либо выплате через кассу учреждения.

12.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, вне зависимости от причин задержки (статья 236 ТК РФ) работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

### **13. Прочие условия**

13.1. С настоящими правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения, его филиалов, отделений, отделений филиалов. Главные врачи филиалов обеспечивают ознакомление с настоящими правилами внутреннего распорядка всех подчиненных сотрудников соответствующего филиала, в том числе отделений филиалов.

13.2. Трудовые споры по вопросам приема и освобождения от работы, оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий разрешаются путем проведения переговоров между работодателем и работниками (работником), решением споров в специально созданной комиссии по трудовым спорам в порядке подчиненности и в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке.

13.3. Настоящие Правила вступают в силу с 01 января 2021 года и действуют до их отмены в установленном порядке.

13.4. В случае изменения законодательства Российской Федерации, регулирующего внутренний трудовой распорядок ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Оренбургской области», порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работников и администрации (работодателя), режим рабочего времени, отдыха и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, применяются исключительно действующие на момент применения нормы законодательства Российской Федерации.

Приложение № 10  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного

комитета



В.О. Скворцов  
2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ФБУЗ «Центр  
гигиены и эпидемиологии  
в Оренбургской области»



Д.С. Константинов  
2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и (или) специальностей медицинских работников, а также условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю**

Врач, в том числе врач - руководитель, средний и младший медицинский персонал бактериологической и вирусологической лаборатории (отделения);  
врач-бактериолог, врач-вирусолог

Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога, в том числе руководитель подразделения, работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинсекции, дератизации

Врач-эпидемиолог, врач-вирусолог, врач-бактериолог, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал;

работа непосредственно с живыми культурами (зараженными животными): бруцеллеза, вирусного гепатита, геморрагической лихорадки, желтой лихорадки, лихорадки Ку и других риккетсиозов, мелиоидоза, менингита, натуральной оспы, орнитоза, полиомиелита, пситтакоза, сапа, сибирской язвы, сыпного тифа, туляремии, уличного бешенства и энцефалитов, а также в очагах и энзоотичных районах по этим заболеваниям

Врач, в том числе врач - руководитель структурного подразделения; средний и младший медицинский персонал  
работа в лаборатории особо опасных инфекций

Лаборант,  
работа в энтомологических отрядах по борьбе с клещевым энцефалитом и трансмиссивными заболеваниями

Лаборант  
работа по приготовлению дератизационных приманок

Средний и младший медицинский персонал  
работа по эвакуации инфекционных больных

работа по фасовке и хранению дезинфекционных средств

Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога, врач, средний и младший медицинский персонал бактериологических лабораторий центров государственной санитарно-эпидемиологической службы работа непосредственно с материалом, инфицированным микобактериями туберкулеза.

Начальник отдела правового и  
кадрового обеспечения –юрисконсульт



Т.Ю. Арсеньева