



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
(МТСЗН Рязанской области)**

ул. Ленинского Комсомола, 7, Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11, 76-21-38  
e-mail: mintrud@ryazan.gov.ru https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru  
ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

25.01 2024 № Е40/13 - 1029

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Главному врачу Федерального государственного бюджетного учреждения детский туберкулезный санаторий «Кирицы» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**НАГИБИНУ О.А.**

Председателю первичной профсоюзной организации

**СТЕПАНОВОЙ В.Е.**

ул. Фон Дервиза, д. 2, корп. 1,  
с. Кирицы, Спасский район,  
Рязанская область, 391093

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения детский туберкулезный санаторий «Кирицы» Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023-2026 годы (далее – коллективный договор)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован 25 января 20 24 г.  
(дата регистрации)

Регистрационный номер 19.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Е.И. Юданова

Костырина Анна Олеговна  
(4912) 513-600 (доб. 1185)

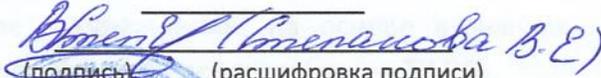
**Работодатель:**

Главный врач ФГБУ ДТС «Кирицы»  
Минздрава России  
(наименование Учреждения)

  
(подпись) (расшифровка подписи)  
«29» декабря 2023 года  
М.П. 

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ФГБУ ДТС «Кирицы»  
Минздрава России  
(наименование Учреждения)

  
(подпись) (расшифровка подписи)  
«29» декабря 2023 года  
М.П. 

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения детский**  
**туберкулезный санаторий «Кирицы» Министерства здравоохранения**  
**Российской Федерации**

на 2023 - 2026 годы

Дата вступления коллективного договора в силу  
29 декабря 2023 года

Зарегистрирован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
в \_\_\_\_\_ (орган по труду)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

с. Кирицы Рязанской области  
2023 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7  
Зарегистрировано 25.01.2024  
№ 19 Косбергман А.О.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении детский туберкулёзный санаторий «Кирицы» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Учреждение) на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, в лице главного врача Нагибина Олега Александровича, именуемый далее «Работодатель», и «Работники» ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, в лице ее председателя Степановой Веры Евгеньевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым федеральным соглашением (далее – Соглашение). Трудовые права, предусмотренные настоящим Договором, распространяются на всех работников Учреждения.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работникам по сравнению с действующим трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, ведущим переговоры от их имени, и строит свои

взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнерства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.8.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.8.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.8.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами трудового внутреннего распорядка, трудовым договором;

1.8.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

1.8.6. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

1.8.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.8.8. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

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

1.8.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

1.8.12. информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8.13. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214<sup>1</sup> ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статьи 8, 372 ТК РФ).

1.8.14. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

1.9. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований статей 371, 372 ТК РФ.

1.10. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);

- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ);

- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ);

- в иных комиссиях, созданных в Учреждении.

1.11. Профсоюзный комитет, как полномочный представитель работников, обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ);
- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашению, принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 8, 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ);
- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ);
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза, и членов их семей.

1.12. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом, Соглашением и настоящим Договором Профсоюзный комитет имеет право:

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

- оплаты труда работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- аттестации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором;

- 1.12.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);
- 1.12.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 1.12.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

1.13. Работники обязуются:

- 1.13.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами Учреждения;
- 1.13.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;
- 1.13.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 1.13.4. выполнять установленные нормы труда;
- 1.13.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 1.13.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 1.13.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.14. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

- 1.14.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.
- 1.14.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.
- 1.14.3. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними

8

отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.

1.17. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под подпись с настоящим Договором в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации и иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, а также всех вновь поступающих работников под подпись при приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнение Договора.

1.20. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта договора в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ).

1.21. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действовавшим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

1.22. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и проходит процедуру уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

1.23. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании (конференции) работников Учреждения, в рамках проведения которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.24. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.25. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 55 ТК РФ).

## **II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора**

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (статья 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для

руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (статья 70 ТК РФ):

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 ТК РФ.

2.1.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.1.8. Изменение определённых сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений Договора.

2.1.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.1.10. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном ТК РФ порядке.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить

работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ).

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением в строгом соответствии с требованиями статей 72–74 ТК РФ).

2.2.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.2.4. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (статья 87 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статьи 372, 373 ТК РФ).

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в судебных инстанциях, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным и иным вопросам.

**III. Рабочее время**

3.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности и структурного подразделения Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):  
– 36 и 30 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени

медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ;
- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ).

3.4. Рабочее время водителей Учреждения регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.5. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 93-95, 100 - 105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников;
- дежурство на дому для отдельных категорий работников.

3.7. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется статьей 60<sup>2</sup> ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 ТК РФ).

3.9. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком

своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения.

3.10. Порядок работы в ночное время регламентируется статьями 96, 154, 268 ТК РФ.

3.11. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей — инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста и иные категории работников в соответствии со ст. 259 ТК РФ могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.12. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ);
- работы в выходные и праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

3.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

3.14. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41:

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

#### **IV. Время отдыха. Отпуска.**

4.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы. Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

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

4.3. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней.

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: (статья 122 ТК РФ).

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 117-119, 321 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска.

4.7. В соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников, что устанавливается приказом главного врача по согласованию с Профкомом:

4.7.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разработанным с учетом:

- Федерального закона от 18.06.2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»;

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда;

- приказа Минздрава России от 30.05.2003 г. № 225 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительно оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.7.2. за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ);

4.7.3. педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.11. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению и с учетом производственной возможности может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отдельным категориям работников на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня (статьи 128, 262 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 к. д.;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 к. д.;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 к. д.;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. - до 14 к. д.;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 35 к. д.;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;
- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;
- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания - до 5 к. д.;
- работникам в случае смерти близких родственников - до 10 к. д.;

- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни;
- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
- иным сотрудникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

В случае, если работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по нескольким основаниям, отпуска не суммируются и предоставляются по выбору работника.

4.12. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.13. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно статье 257 ТК РФ.

4.14. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:  
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

4.15. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.16. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:  
- в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной документально (статья 124 ТК РФ). При этом работник обязан уведомить работодателя о продлении отпуска, о причинах задержки выхода из отпуска в течении трех календарных дней с момента их возникновения, с указанием координат его места нахождения.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных

женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ). При этом замена денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая его минимальную продолжительность (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ. В этом случае устанавливается отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

На должностях, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

4.21. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, Соглашения (статья 370 ТК РФ);
- предоставлять мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

## V. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, утверждаемым приказом главного врача по согласованию с Профкомом, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "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".

Положение об оплате труда работников Учреждения устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

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

5.1.3. Трудовой договор заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками Учреждения в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Учреждении;
- за сохранением уровня заработной платы работников Учреждения, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда, с учетом отработанного времени;
- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ;

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.1.5. Фонд оплаты труда формировать с учетом следующих положений.

а) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом. МРОТ включает сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 151, 152, 153 Трудового кодекса РФ.

б) За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются выплаты компенсационного характера по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 25% от должностного оклада работника.

в) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в отработанном месяце - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

г) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере:  
- одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  
- двойной дневной или часовой заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы, и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

5.2.2. Включать Председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

5.2.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при разработке проектов локальных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников Учреждения.

5.2.4. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

5.2.5. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 ТК РФ).

5.2.6. Сроком выплаты заработной платы является 5-ое число месяца следующего за отчетным, срок выплаты заработной платы за первую половину месяца - 20-ое число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.2.8. Расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденные руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ), выдавать ежемесячно.

5.2.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.2.11. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

5.2.12. Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

5.2.13. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.14. Устанавливать при изменении условий оплаты труда заработную плату работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее 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.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ, Договора, в части оплаты труда работников.

5.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и осуществлять контроль за их применением.

5.3.3. В сроки установленные ТК РФ рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

VI. Охрана труда

ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА.  
ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ) возлагаются на Работодателя.

6.1. Работодатель обязан в пределах выделенных финансовых средств обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда (введен Федеральным законом от 28.12.2013 № 421 –ФЗ)
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, 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;
- бесплатное обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами работников с вредными условиями труда в соответствии с «Перечнем должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов», утвержденным главным врачом по согласованию с Профкомом, либо замена по письменному заявлению работника на денежную компенсацию по согласованию с Профкомом;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, обучение по использованию (применению) СИЗ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о СОУТ (введен Федеральным законом от 28.12.2013 № 421 –ФЗ);
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников. Они вправе предъявлять обязательные для Работодателя требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.4. Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, проводить совместное обсуждение результатов ее работы ежегодно.

6.5. Стороны договорились, что к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, применяются меры морального и материального поощрения.

6.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.
- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.7. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.
- обучение по охране труда за счет средств работодателя.
- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие 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, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

**VII. Гарантии в области занятости**

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что массовым увольнением работников считается сокращение численности работников или штата Учреждения в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяет численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

7.1.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращения численности или штата рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с их квалификацией в Учреждении в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в Учреждении работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала

Учреждения.

7.1.5 При сокращении штатной численности работников учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (при этом оценка уровня квалификации работника определяется его документально подтвержденной подготовкой и результативностью работы в предшествующие периоды).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для них единственным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в Учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- работники по ходатайству Профкома;
- иные работники в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под подпись (статья 180 ТК РФ).

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в т. ч. работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и состояния здоровья.

7.2.3. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в т. ч. и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно пункту 8 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ Стороны создают условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории

Учреждения. Порядок и условия определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.6. В соответствии с частью третьей статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работникам другую имеющуюся 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 (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).

- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.2.8. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или производить переобучение за счет собственных средств.

7.2.9. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

7.2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке программы занятости.

- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.

- осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

**VIII. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза,  
выборного профсоюзного органа**

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзного комитета в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют его функционированию.

8.2.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах Учреждения и его работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально – трудовых, экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;
- соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

8.2.4. Предоставляет возможность Профсоюзному комитету и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления Учреждения при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Признает право Профсоюзного комитета на предоставление бесплатной информации о деятельности Учреждения, необходимой для реализации уставных целей и задач Профсоюза по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»):

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации (ликвидации) Учреждения, его структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой

изменение определённых сторонами условий трудового договора;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- другим вопросам.

8.2.6. Признает право Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым спорам.

8.2.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.9. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по необходимости), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

8.2.10. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и региональной, межрегиональной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

8.2.11. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ:

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам таких же социально-трудовых льгот и прав, как и другим работникам Учреждения, в соответствии с коллективным договором, соглашением;
- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;
- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ):
- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

8.2.12. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в Договоре:

- на однократную выплату стимулирующего характера сотруднику Учреждения за выполнение общественно значимой деятельности в размере не более 50% от должностного оклада;
- на предоставление по ходатайству профкома ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.13. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет Учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в Учреждении.

8.2.14. Не препятствует представителям Профсоюза посещать Учреждение, а также представляет бесплатную информацию о деятельности Учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

8.2.15. Рассматривает требования первичных профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений, а также представления и требования правовых инспекторов труда ЦК Профсоюза, внештатных правовых инспекторов труда о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам.

8.2.16. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профсоюзный комитет на основании личного заявления работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а Работодатель на основании данного решения приостанавливает удержание членских взносов (до приема работника на работу).

8.2.17. Профсоюзный комитет обеспечивает:

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;
- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах

обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;

- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в Учреждении.

**IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации**

Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России, договорились о том, что:

**9.1 Работодатель обязуется:**

- 9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.
- 9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781;
- 9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках Учреждения в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.
- 9.1.5. Соблюдать права и интересы работников Учреждения при обработке, хранении персональных данных, передаче их третьим лицам.
- 9.1.6. Обеспечить информирование работников Учреждения о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.
- 9.1.7. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).
- 9.1.8. С согласия Профкома предусматривать средства на поощрение работников и оказание им материальной помощи при наличии финансовой возможности Работодателя и профсоюзного бюджета (для членов Профсоюза) в следующих случаях:
  - при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет), при условии отработки в Учреждении не менее 5 лет;
  - тяжелой болезни сотрудника Учреждения и их детей до 18-лет;
  - смерти работника, близкого родственника работника в соответствии с законодательством РФ.

В случае, если Профком выразил свое несогласие, денежные средства, указанные в данном пункте, не предоставляются.

9.1.9. Работодатель по согласованию с Профкомом представляет работникам, в связи с обстоятельствами семейного или личного характера дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестёр) – 1 календарный день.

Отпуска, указанные в пункте 9.1.9. Договора, в предоставлении которых Профком выразил свое несогласие – не предоставляются.

9.1.10. Для членов профсоюза Профсоюзный комитет обязуется:

9.1.10.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

9.1.10.2. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственного права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;
- содействие в повышении квалификации работника;
- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- защита Профсоюза в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя (в том числе в судебных инстанциях);
- подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав;
- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т. ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- защита при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на работе;
- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;
- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);
- оказание помощи молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий;
- содействовать в оказании бесплатной консультативной и правовой помощи правовым, техническим инспекторами труда ЦК Профсоюза по Рязанской области;

- согласовывать размер стимулирующих выплат при их установлении;
- оказывать из средств профсоюзного бюджета по ходатайству профкома и в соответствии с утвержденной сметой:
  - материальную помощь на санаторно-курортное оздоровление в установленных размерах;
  - материальную помощь на лечение в установленных размерах;
  - приобретение билетов в учреждения культуры, в том числе на детские представления;
  - поощрять профсоюзными наградами, в том числе с денежной выплатой, за активное участие в деятельности Профсоюза (успехи в работе по мотивации профсоюзного членства, реализация проектов, проведение значимых мероприятий, успешное осуществление социальных программ), в связи юбилейными датами, праздничными мероприятиями, значимыми жизненными событиями.

## **X. Развитие социального партнерства**

10.1 В целях развития социального партнерства Стороны:

10.1.1 Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

10.1.2 Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3 Принимают меры по обеспечению Работодателем и Профсоюзным комитетом выполнения установленных данным Договором социальных гарантий работникам.

10.1.4 Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников Учреждения.

10.1.5 Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

10.2 Профсоюзный комитет:

10.2.1 Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

10.2.2 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий Договора.

10.2.3. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор,

непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

11.3. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющих одинаковую юридическую силу.

11.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников ФГБУ ДТС «Кирицы» Минздрава России в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».