

Директор  
ФКУЗ Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



А.К. Носков

« 09 » июля 2021 г.

Председатель Профкома  
ФКУЗ Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



Н.И. Пасюкова

« 09 » июля 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«РОСТОВСКИЙ - НА - ДОНУ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО  
ЗНАМЕНИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПРОТИВОЧУМНЫЙ  
ИНСТИТУТ» ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ  
ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА**

с 09.07.2021г. по 08.07.2024г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в управлении по труду министерства  
труда и социального развития  
Ростовской области  
Регистрационный № 16028/21-1415  
от 24.08.2021.

Ростов - на - Дону  
2021 г.



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
  2. Трудовые отношения и трудовой договор
  3. Рабочее время
  4. Время отдыха
  5. Оплата труда
  6. Выполнение плана научно-исследовательских работ
  7. Охрана труда и здоровья работников
  8. Гарантии в области занятости
  9. Социальные гарантии
  10. Социальная защита молодёжи
  11. Ответственность за нарушение законодательства о Коллективных Договорах и соглашениях
  12. Изменения и дополнения коллективного договора, разрешение разногласий сторон, контроль и ответственность сторон.
- Приложения к коллективному договору на 2021-2024 гг.:
- Приложение 1. Мероприятия научно-технического развития на 2021-2024 гг.
- Приложение 2. Политика в области охраны труда с Положением о комиссии по охране труда, составом комиссии по охране труда и Соглашением по охране труда.
- Приложение 3. Комплексный план санитарно-оздоровительных мероприятий.
- Приложение 4. Положение о комиссии по трудовым спорам и состав комиссии по трудовым спорам.
- Приложение 5. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений, контролю выполнения коллективного договора и состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений, контролю выполнения коллективного договора.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении здравоохранения (далее по тексту «организация» или «институт») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимных интересов (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ФКУЗ Ростовский - на - Дону противочумный институт Роспотребнадзора (реорганизованный на основании Приказа Роспотребнадзора от 29.01.2021 № 12 с датой завершения реорганизации в соответствии с п. 4 ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации и п. 5 ст. 16 Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей") в лице его представителя - директора Носкова А.К., именуемого далее «работодатель», действующего на основании Устава, и работники института, именуемые далее «работники» («трудовой коллектив»), интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, её выборный орган - Профсоюзный комитет в лице его председателя, полномочного представителя трудового коллектива Пасюковой Н.И., действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения именуемый далее «Профсоюзный комитет» («Профком»).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников института.

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

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен между Сторонами на добровольной и равноправной основе на срок 3 года и вступает в силу с



момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования института, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором института.

1.8.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.8.2. При смене формы собственности института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников института, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников института, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Профсоюзным комитетом совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения, организационно – распорядительных и правовых локальных нормативных актов Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии (Приложение 5) по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст действующего коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, отраслевым соглашением.

Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются отдельными документами, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и принимаются на собрании представителей трудового коллектива.

1.13. Условия коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными



нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Оперативное сопровождение коллективного договора, заключающееся в ведении коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений в коллективный договор, контролю выполнения коллективного договора, осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией (Приложение 5).

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) представителей трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы института, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

1.16.1. Создавать условия для выполнения государственных планов и заданий Роспотребнадзора, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, реализовывать Мероприятия научно-технического развития (Приложение 1).

1.16.2. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором, поддерживать дисциплину труда, повышать профессиональный уровень работников.

1.16.3. Поддерживать стабильное финансовое положение института, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

1.16.4. Создавать условия труда, соответствующие государственным нормативам безопасности труда во исполнение принятых в институте положений и планов (Приложения 2, 3);

1.16.5. При принятии решений по социально-экономическим и организационно-трудовым вопросам, предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, решать трудовые споры на основе требований законности и справедливости (Приложения 4,5);

1.16.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников, принимать меры по социальной защите работников и членов их семей;

1.16.7. Удерживать профсоюзные членские взносы в размере 1% месячной заработной платы через бухгалтерию и перечислять из них:

25% на расчётный счёт Ростовской областной организации профсоюзов работников здравоохранения Российской Федерации;

75% на расчётный счёт первичной профсоюзной организации института.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников института в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:



1.17.1. Содействовать в институте укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. Обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права настоящего коллективного договора;

1.17.3. Обеспечивать контроль за исполнением со стороны работодателя основных направлений политики в области охраны труда, созданием работодателем условий труда, соответствующих государственным нормативам.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.2.1. Заключение трудовых договоров с работниками, претендующими на замещение вакантных должностей, производится исключительно в соответствии с профессиональными стандартами, ЕКС, ЕТКС и на основании результатов предварительного медосмотра.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ и в соответствии с порядком приема работников, установленном в Правилах внутреннего трудового распорядка.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев) ст.70 ТК РФ.



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 (ст.71 ТК РФ).

Решение работодателя по данному вопросу работник имеет право обжаловать в суде.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для отдельных категорий сотрудников в соответствии со ст.70, ст.207 ТК РФ.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника (ч.3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7.1. Прекращение трудового договора производится в соответствии со ст.84.1. ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. В соответствии со ст.261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. Прием на работу оформлять приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ 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. Прием на работу осуществлять с предоставлением документов, установленных ст. 65 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);



При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

- выдать претенденту на работу направление на медосмотр, сопровождаемое комплектом документов для прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра, установленного приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н., а также удостовериться в наличии у претендента решения врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ст.213 ТК РФ;

- при положительном результате предварительного медосмотра ознакомить работника (под подпись) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с Положением о дистанционной работе, действующем в институте, и главой 49.1 ТК РФ.

2.12.3. 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, результатом периодического (один раз в 5 лет) осмотра в центре профессиональной патологии, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ),

2.12.4. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

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

2.12.6. Хранить личные дела работников 75 лет.

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

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



### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется как общими Правилами внутреннего трудового распорядка, так и графиками работы для отдельных категорий работников, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для работников ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, работающих во вредных (третьей или четвертой степени вредности) и (или) опасных условиях труда продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.2. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, занятых на вредных и (или) опасных работах, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов (ст. 94 ТК РФ) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, определённых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В ситуации производственной необходимости при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда до 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени - 36 часов;

В соответствии со ст.60.2 ТК РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.3. Работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе. Сверхурочной признается работа, соответствующая следующим условиям (ч. 1 ст. 99 ТК РФ): выполняется по инициативе работодателя и выходит за пределы установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Дополнительные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

3.4. Рабочее время работников - водителей автомобилей помимо сокращенного характера рабочего времени для работающих во вредных (третьей степени вредности) условиях труда, регламентируется приказом Минтранса Российской Федерации от 16.10.2020г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.5. Водителям автомобилей устанавливается разъездной характер работы, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при разъездном характере работы устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.5.1. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей, осуществляющих перевозки для учреждений здравоохранения может быть увеличена работодателем до 12 часов (п.6 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» приказа Минтранса Российской Федерации от 16.10.2020г. № 424).

3.6. Институт, как правило, работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями

3.7. В случае необходимости работы по скользящему графику, выходные дни предоставляются по скользящему графику или в виде неполной рабочей недели.

3.8. Работодатель обязан:

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (режим неполного рабочего времени по ст.93 ТК РФ) для следующих работников:

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

Предоставлять работнику возможность выбора работы на условиях неполного рабочего времени: (30-20-10 часов в неделю) на основании аргументированного письменного обращения к работодателю со стороны работника, поддержанного его непосредственным руководителем.



3.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в институте могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.8.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, применять для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (квартал).

3.8.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха (выходной или нерабочий праздничный) только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в такой день оплачивать работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- или по желанию работника предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.8.4.1. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа



не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.8.5. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Способствовать формированию в институте благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в институте, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графика отпусков). Отдельным категориям работников, при производственной возможности, отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ), в частности:

- работнику - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в удобное для него время (ст.262.1-262.2 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ);

4.4. В соответствии с законодательством работникам института предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

4.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116, ст. 117 ТК РФ);

4.4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда за исключением дистанционных работников на весь период дистанционной работы (п.3 ст.3 закона 426-ФЗ).

4.4.3. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников института, занятых на работах с



вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней (ч.2 ст.117 ТК РФ);

4.4.4. Максимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников института, занятых на работах с вредными 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается с учетом финансовых возможностей работодателя локальными нормативными актами (приказами) работодателя согласно п.п. 4.4.5 и 4.4.6. настоящего договора (п.п. 3.29, 3.36 Отраслевого соглашения по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016-2018 годы. (Продлено до 31.12.2022г.).

4.4.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется только за время, фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях труда (ч.3 ст.121 ТК РФ), а его продолжительность в календарных днях **рассчитывается персонально по каждому работнику** с учётом времени работы в указанных условиях труда с момента приёма на работу, а затем каждый раз с момента, по который было учтено время работы во вредных и (или) опасных условиях труда в прошлый раз и исчисляется по формуле:

<i>Продолжительность дополнительного отпуска за «вредность» (расчетная)</i>	=	<i>Продолжительность дополнительного отпуска за «вредность» (максимальная)</i>	:	12	×	<i>Количество полных месяцев, фактически отработанных во вредных или опасных условиях</i>	-	<i>Количество использованных дней дополнительного отпуска за вредность в расчетном периоде</i>
---	---	--	---	----	---	---	---	--

4.4.6. Продолжительность (максимальная) дополнительного оплачиваемого отпуска для работников института, занятых на работах с вредными (класс 3) 2, 3 или 4 степени и (или) опасными (класс 4) условиями труда, составляет в календарных днях:

- для всех работников, занятых на работах с вредными (класс 3.2-3.4) условиями труда вне зависимости от занимаемой должности, наличия либо отсутствия ученой степени (ученого звания) - 14 дней;

- для всех работников, занятых на работах с опасными (класс 4) условиями труда вне зависимости от занимаемой должности, наличия либо отсутствия ученой степени (ученого звания) - 21 день;

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные (расчетные) оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.5.1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, включающая основной отпуск за работу в занимаемой должности и расчетный дополнительный отпуск за время, фактически отработанное во вредных 2, 3 или 4 степени (класс 3.2-3.4) и (или) опасных условиях труда (класс 4) составляет в календарных днях:



- для всех работников, занятых на работах с вредными (класс 3.2-3.4) условиями труда вне зависимости от занимаемой должности, наличия либо отсутствия ученой степени (ученого звания) – до 42 дней (28 основного и до 14 расчетного дополнительного);

- для всех работников, занятых на работах с опасными (класс 4) условиями труда вне зависимости от занимаемой должности, наличия либо отсутствия ученой степени (ученого звания) – до 49 дней (28 основного и до 21 расчетного дополнительного);

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику института, вне зависимости от занимаемой должности, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на срок до 7 рабочих дней.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работникам, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ:

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

4.7.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 60 календарных дней инвалидам, другим работникам, указанным в действующем законодательстве Российской Федерации.

4.7.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам института по письменному заявлению в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;
- б) в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника 2 дня;
- г) для участия в похоронах родных и близких 2 дня;

При отсутствии вышеуказанных оснований для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска на срок не более чем 1 день, Работодатель обязуется рассмотреть иные основания, представленные работником в письменном заявлении.

4.7.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.7.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (4 дополнительных оплачиваемых выходных



дня в месяц), которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый (основной + дополнительный) отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней за текущий год.

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, дополнительных соглашений и изменений к нему (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять, при необходимости, свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе работников в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц, обратившихся в Профсоюзный комитет с письменным заявлением.

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

4.9. Данный раздел вступает в действие с 01.01.2022 года. До вступления его в силу, руководствоваться положениями коллективного договора на 2018-2021г.г.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

5.3.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников, исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации и согласно Положению об оплате труда работников.

5.3.3. Формировать совокупную заработную плату работника (со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами), отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего трудовую норму (трудообязанности) в размере не меньше «федерального» минимального



размера оплаты труда (МРОТ). При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ) в состав заработной платы не включать:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплату до минимального размера оплаты труда начислять работнику по основному месту работы и работы, осуществляемой по совместительству, и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.3.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из нормативов, установленных Роспотребнадзором.

5.3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе главного бухгалтера, заместителя руководителя, выплатах стимулирующего характера).

5.3.7. Сформировать условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня;

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.8. Определять условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности:

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;



- применять критерии, качественные и количественные показатели для выплаты в рамках реализации эффективного контракта каждого работника;
- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах лимитов бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- осуществлять мотивацию лучших студентов – работников, проходящих целевое обучение, посредством материального стимулирования за результаты учебы из соответствующего бюджетного фонда.

5.3.9. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников: не ниже МРОТ, установленного для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

5.3.10. Применять суммированный учет рабочего времени в случаях с применением сменного, нестандартного, гибкого режима рабочего времени, скользящего предоставления выходных дней.

При суммированном учёте рабочего времени по итогам учётного периода (квартал) руководствоваться ст. 104 ТК РФ. В случае превышения учетного лимита рабочего времени (переработки), установить оплату за переработку в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

При подсчёте нормы рабочего времени для конкретного работника исключать периоды, когда он не работал, но за ним сохранялось место работы (болезнь отпуск и т.д.).

При подсчёте нормы рабочего времени для конкретного сотрудника применять условие уменьшения нормы, т.е. пропорционально уменьшать норму рабочего времени, если сотрудник был принят на работу не с начала календарного месяца.

Если сотрудник отработал все рабочие дни по графику в течение месяца, то он получает полный должностной оклад. Фактически отработанная норма часов в этом случае (недоработка, в частности простой не по вине работника) в расчет не принимается. По окончании учётного периода в расчет принимается только переработка.

Простой по причинам, не зависящим от организации и сотрудника, оплачивается в размере не менее, чем 2/3 должностного оклада. При этом используется не месячный должностной оклад, а оклад, рассчитанный пропорционально времени простоя.

Согласно ст.142 ТК РФ за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц – 8 и 23 числа путём безналичного перечисления на счет в банке через карточку оплаты при условии, что работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени (Письмо Минтруда России от 20.03.2019 № 14-1/В-178).



При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обеспечить выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации (уплатой процентов) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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 (ст. 236 ТК РФ), независимо от наличия вины работодателя.

5.6. При выплате заработной платы извещать работников согласно требованиям ст. 136 ТК РФ.

5.6.1. Работник вправе заменить банк, в который ему должна переводиться заработная плата. Для этого работник должен самостоятельно:

- открыть себе счет в выбранном им банке;
- подать работодателю письменное заявление с указанием об изменении банковских реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Обеспечить стимулирование работников в соответствии с Положением об оплате труда и Положением об эффективном контракте. Осуществлять не материальные формы поощрения за труд.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

5.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Роспотребнадзора, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.8.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников и контроле их реализации:

5.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.8.4. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.8.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **6. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ РАБОТ**



Стороны при регулировании вопросов выполнения плана научно-исследовательских работ договорились о том, что:

6.1. С целью обеспечения эпидемиологического благополучия на контролируемой территории и реализация «Концепции научного обеспечения деятельности органов и организаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека до 2025 года», утвержденной приказом Роспотребнадзора от 23.12.2015 № 1355, работодатель и Профсоюзный комитет обязуются сконцентрировать научный и материально-технический потенциал института на следующих основных видах деятельности:

- проведение фундаментальных и прикладных научных исследований с возбудителями холеры, и других опасных заболеваний, а также социально значимых инфекций в соответствии с планом НИР, утверждённом в установленном порядке, решение задач научно - методического и практического обеспечения профилактических и противоэпидемических мероприятий, направленных на поддержание эпидемиологического благополучия населения;
- научные разработки по совершенствованию мероприятий по санитарной охране территории Российской Федерации от заноса и распространения карантинных и других опасных инфекционных заболеваний;
- изучение молекулярной биологии, генетики и биохимии опасных и других актуальных инфекционных заболеваний;
- изучение эпидемиологического и эпизоотического потенциала курируемой территории по природно-очаговым опасным инфекционным заболеваниям с учётом антропогенной трансформации среды, экологических условий и урбанизации;
- классификация и таксономия возбудителей опасных инфекций, изучение диапазона их изменчивости и её роли в функционировании природных очагов;
- решение фундаментальных проблем в области медицинской молекулярной микробиологии, комплексное научно-методическое и практическое обеспечение профилактических противоэпидемических мероприятий, направленных на поддержание биологической безопасности населения Российской Федерации по опасным и социально значимым инфекциям;
- консультативно-методическая помощь органам и учреждениям Федеральной службы, противочумным станциям, учреждениям здравоохранения по вопросам профилактики опасных инфекций;
- руководство проблемной комиссией «Холера и патогенные для человека вибрионы»;
- осуществление функции Центра индикации возбудителей инфекционных болезней I-II групп патогенности;
- обеспечение противоэпидемической готовности;



- подготовка и аттестация научных кадров высшей квалификации: аспирантура, докторантура, соискательство по профилю научной деятельности института;
- разработка научных направлений, связанных с решением задач в области охраны окружающей среды;
- ведение коллекции микроорганизмов 1-IV групп патогенности, их всестороннее изучение и поддержание в жизнеспособном состоянии; обеспечение учёта движения штаммов и фрагментов генетического материала в соответствии с законодательством Российской Федерации и документами Федеральной службы; формирование коллекции патогенных вибрионов;
- проведение молекулярно-генетического наблюдения за инфекционными заболеваниями бактериальной природы;
- разработка методов диагностики, профилактики и лечения инфекционных заболеваний, пособий, инструкций, методических рекомендаций и др.;
- участие в организации научно-исследовательских работ по санитарно-эпидемиологической охране территорий Российской Федерации в рамках Координационного научного совета;
- разработка профилактических и противоэпидемических мероприятий, в т.ч. мероприятия по противодействию биологического терроризма;
- научно-методическая помощь организациям здравоохранения и ветеринарии по вопросам диагностики опасных и социально значимых инфекций бактериальной природы, участие в эпидемиологических расследованиях вспышек заболеваний с неясной этиологией;
- разведение, содержание и использование лабораторных животных;
- разработка и усовершенствование питательных сред, получение моноклональных антител, конструирование МИБП;
- обеспечение постоянной готовности «Специализированных противоэпидемических бригад (СПЭБ)»;
- выполнение функций Центра патогенных для человека вибрионов;
- оказание платных медицинских услуг в соответствии с локальным нормативным актом.

6.2. С целью реализации основных видов деятельности, стороны договорились:

6.2.1. Выполнять годовой план НИР, план внедрения научных разработок с представлением в Учёную часть отчётов по переходящим и завершённым темам и НТД, утверждённых Учёным Советом института до 1 октября каждого отчётного года.

6.2.2. Выполнить мероприятия научно-технического развития на 2021-2024 гг. (Приложение 1).

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ



При регулировании вопросов гарантий в области охраны труда и здоровья работников:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно осуществлять Политику ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора в области охраны труда (Приложение 2), включающую:

7.1.1. Проведение специальной оценки условий труда, планирование мероприятий по охране труда, ведение документации, составление отчетности по установленным нормам;

7.1.2. Разработку и пересмотр инструкций по охране труда;

7.1.3. Административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

7.2. Работодатель и Профком заключают Соглашение по охране труда между работодателем и работниками. Работодатель обеспечивает финансирование и выполнение включенных в Соглашение мероприятий (Приложение 2).

7.3. Работодатель и Профком создают на паритетной основе двустороннюю комиссию по охране труда (Приложение 2).

7.4. Работодатель, руководители структурных подразделений обязуются осуществлять свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора по условиям и охране труда, производственной безопасности, санитарно-гигиеническому благополучию и обеспечить:

7.4.1. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда и производственной санитарии, безопасность для работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении научно-исследовательского и других, определенных Уставом Института процессов, а также безопасность используемых оборудования, инструментов и материалов. Работодатель ежегодно приводит в должное санитарно-техническое и санитарно-гигиеническое состояние научно-производственные и административно-технические помещения в соответствии с планами текущего и капитального ремонта;

7.4.2. Пожарную безопасность;

7.4.3. Охрану административных, лабораторных и технических корпусов от проникновения посторонних лиц, способствующего нарушению требований охраны труда;

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

7.4.5. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; расследование и



учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.6. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, периодическое обучение и постоянный инструктаж на рабочем месте по охране труда. В целях профилактики ВИЧ/СПИД среди работников и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

7.4.7. Проведение производственного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, идентификацию производственных опасностей и минимизацию профессиональных рисков;

7.4.8. Проведение обязательных:

7.4.8.1. Предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров с последующим возмещением работнику работодателем личных расходов работника, понесенных им для этой цели, на основании письменного заявления работника о компенсации указанных расходов с приложением документов, подтверждающих эти расходы, направленного Работодателю в срок, не позднее 10 календарных дней от даты медицинского осмотра;

7.4.8.2. Периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

7.4.8.3. Ежегодных медицинских освидетельствований (заключений) водителей на право управления транспортными средствами;

7.4.8.4. Ежегодных медицинских освидетельствований работников на право работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

7.4.8.5. Регулярных (раз в 5 лет) медицинских психиатрических освидетельствований работников, подлежащих указанному освидетельствованию;

7.4.8.6. Регулярных (раз в 5 лет) медицинских осмотров работников в центре профессиональной патологии (при общем стаже работы конкретного работника не менее 5 лет во вредных условиях труда);

7.4.8.7. Ежедневных предсменных (предрейсовых) и послесменных (послерейсовых) медицинских осмотров водителей;

7.4.8.8. Индивидуальных и групповых профилактических прививок согласно регламенту национального календаря прививок.

Перечисленные требования к медицинскому обеспечению охраны труда включаются в трудовой договор.



7.4.9. Отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае отсутствия прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.4.10. Бесплатную выдачу сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты;

- смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- молока либо равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (0.5 л 2.5 % жирности) в натуральном виде в дни фактической занятости работника во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью не менее половины рабочей смены в соответствии с нормой, зафиксированной в персональной карте специальной оценки условий труда;

7.4.11. Реализацию возможности получать работником денежную компенсацию взамен предоставления натурального продукта (молока);

7.4.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях, и компенсациях, а также о средствах индивидуальной защиты;

7.4.13. Получение знаний по охране труда, проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проверку знаний требований охраны труда;

7.4.14. Отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.15. Проведение плановой (внеплановой) специальной оценки условий труда в соответствии с действующими нормативными документами и непосредственным участием представителя Профсоюзного комитета в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

7.4.16. Наличие в структурных подразделениях в соответствии с характером работ нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей, медицинских аптечек первой помощи, которые должны пополняться медикаментами за счет средств работодателя.

7.5. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда, исходя из возможностей бюджетного финансирования.

7.6. Работодатель и руководители структурных подразделений несут ответственность за выполнение мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и отдыха в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда и здоровья работников, а также за выполнение Комплексного плана санитарно-оздоровительных мероприятий по снижению заболеваемости (Приложение 3);



7.7. Профком обязан:

7.7.1. Содействовать созданию в ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

7.7.2. Участвовать в переговорах с работодателем по вопросам охраны труда и здоровья работников, проводимых при заключении Коллективного договора;

7.7.3. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, за выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Коллективным договором;

7.7.4. Представлять интересы работников ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления гарантий и компенсаций Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.7.5. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их права на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.7.6. Информировать работников о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда, проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам охраны труда;

7.7.7. Участвовать в работе по идентификации производственных опасностей и минимизации профессиональных рисков, разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда работников, в работе комиссии при расследовании несчастных случаев на производстве;

7.7.8. Выдавать работодателю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, требовать от работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановки работ, в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работника;

7.7.9. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

7.7.10. Принимать участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке.



7.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о получении микротравмы;
- проходить обязательные медицинские осмотры и профилактические вакцинации в соответствии с действующим законодательством;
- проявлять внимание к обращениям работников института в адрес коллег или руководства;
- не допускать проявления пренебрежительного тона, заносчивости, грубости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных (служебных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации, как конкретным работникам института, так и самому институту.
- быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в обращении со всеми, без исключения, работниками института.

7.9. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с законодательством.

7.10. За нарушение требований по охране труда работодатель и работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

При регулировании вопросов гарантий в области занятости:

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации института, сокращения штатов или численности работников. Все вопросы, связанные с



изменением структуры института и его реорганизацией, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.2. В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение Профсоюзного комитета.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) Профсоюзного комитета, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации учет работодателем мнения Профсоюзного комитета требуется относительно следующих решений:

- в случае сокращения численности или штата работников института работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому 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 (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

- увольнения работников, в случаях:

а) сокращения численности или штата работников;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от Профкома ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

в) увольнения по инициативе работодателя председателя и заместителей председателя Профкома не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);

г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания, либо при расторжении работодателем в соответствии со ст. 81 ТК РФ трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено;

- привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99;

- составления графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

- разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);



- привлечения к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;

- установления порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);

- утверждения графика отпусков (ст.123);

- введения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);

- утверждения формы расчетного листка (ст.136);

- установления различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);

- установления конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);

- установления конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);

- введения и применения систем нормирования труда (ст.159);

- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);

- введения мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);

- снятия в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);

- рассмотрения работодателем заявления Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);

- реализация основных направлений политики в области охраны труда (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);

- рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ);

Отказ работодателя учесть мнение Профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом, но не могут превышать следующие:

- сокращение численности или штата работников института в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;



- сокращение численности или штата работников института в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- сокращение численности или штата работников института в количестве 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении имеют лица указанные в ст. 179 Трудового кодекса РФ, и иных подзаконных нормативных актах.

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет, при необходимости, совместно разрабатывают планы по созданию условий для реализации в институте принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении не позднее, чем за три месяца, персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

8.6.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.6.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств института меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

8.6.4. 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.

8.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц «предпенсионного возраста» в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.06.2021) "О занятости населения в Российской Федерации", а также Федерального закона от 03.10.2018 № 352-ФЗ;

б) предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ);



в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ);

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в институт по их предварительным договорам или заявкам.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7.2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий:

9.1. Установить следующие социально-бытовые льготы увольняемым при уходе на пенсию работникам:

а) при уходе на пенсию сотрудников, проработавших непрерывно в институте более 20 лет, премировать в размере должностного доклада.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве, вовремя их служебных командировок в составе СПЭБ.

9.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.



9.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказанной вины работодателя) и (или) при профзаболевании.

9.2.8. Производить выплату социального пособия на погребение умершего не в результате несчастного случая на производстве работника Института в форме единовременной выплаты. Пособие выплачивать законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

## 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии института, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников:

10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

10.2. Поддерживать работу Совета молодых специалистов.

10.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов лабораторий.

10.7. Работодатель обязуется:

10.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.7.2. В целях обеспечения квалифицированными кадрами, подготовки и привлечение специалистов для работы в институте работодатель направляет, в рамках установленной квоты, на целевое обучение граждан по очной форме обучения в аккредитованных образовательных организациях по образовательным программам высшего образования за счет средств федерального бюджета.

Направление и обучение в рамках установленной квоты, на целевое обучение граждан осуществляется в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7.3. В качестве мер поддержки гражданам, с которыми институт заключил договоры о целевом обучении в рамках квоты приема на целевое обучение, институт вправе осуществлять выплаты стимулирующего характера гражданам, за освоение образовательным программам на



«хорошо» и «отлично» в период обучения в пределах доведенных бюджетных ассигнований для этих целей.

10.7.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного актива института, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

10.8.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.8.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно государственных льгот и дополнительных гарантий;

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

Обязательность выполнения условий коллективного договора является одним из принципов социального партнерства, в рамках которого и заключен настоящий коллективный договор (ст. 24 ТК РФ).

За неисполнение обязательств по коллективному договору Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.



## 12. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, РАЗРЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ СТОРОН, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. При необходимости коллективный договор может быть изменен или дополнен по соглашению заключивших его Сторон. Дополнения и изменения договора проводят в том же порядке, как и его первоначальное заключение, т.е. с проведением коллективных переговоров (ст. 44 ТК РФ).

Об изменении условий коллективного договора сообщается в соответствующий региональный орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры.

Разногласия разрешаются в 2-х недельный срок постоянно действующей двусторонней комиссией. Решения комиссии оформляются протоколом.

При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев, со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

12.3. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений в коллективный договор, контролю выполнения положений коллективного договора.

12.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств по коллективному договору на собрании полномочных представителей трудового коллектива.

12.5. Стороны обязуются строить отношения друг с другом на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга соблюдения законодательства Российской Федерации и норм настоящего коллективного договора.

12.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех, без исключения, работников института.



12.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с даты, его подписания Сторонами.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором института.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

При смене формы собственности действие коллективного договора сохраняется в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (статьи 43,44 ТК РФ).

12.8. Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей (ТК РФ Статья 40. «Коллективный договор»). Согласно ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется Сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение семи рабочих дней после его принятия собранием полномочных представителей трудового коллектива.

Члены постоянно действующей двусторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений, изменений в коллективный договор и контролю выполнения положений коллективного договора обязаны разъяснить работникам положения коллективного договора.

12.9. Коллективный договор, после принятия на собрании полномочных представителей трудового коллектива и подписании его Сторонами, в течение семи рабочих дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий региональный орган по труду, а также доводится до сведения работников.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

12.11. Настоящий коллективный договор действует до даты заключения нового коллективного договора.

12.12. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Директор  
ФКУЗ Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



*(Handwritten signature)*  
А.К. Носков  
2021г

Председатель Профкома  
ФКУЗ Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



*(Handwritten signature)*  
Н.И. Пасюкова  
« 09 » июля 2021г.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора  
на 2021г. - 2024г.**



Согласовано:

Председатель Профкома ФКУЗ  
Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора

Утверждаю:

Директор ФКУЗ Ростовский-на-  
Дону противочумный институт  
Роспотребнадзора

Пасюкова Н.И.

Носков А.К.

09 июля 2021 г.

« 09 » июля 2021 г.



**МЕРОПРИЯТИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ на  
2021-2024г.г.**

Научно-исследовательские

Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
Создание экспериментального профилактического препарата на основе холерных бактериофагов и изучение иммунного ответа организма на введение холерных фагов.	2022	Гаевская Н.Е., Иванова И.А.
Изучение спектров жирных кислот как биомаркеров штаммов <i>Vibrio cholerae</i> различных серогрупп и возбудителей острых кишечных инфекций методом газовой хроматографии, масс-спектрометрии.	2021	Писанов Р.В., Буланова О.В.
Генотипирование штаммов <i>Yersinia pseudotuberculosis</i> с применением INDEL маркеров.	2021	Трухачев А.Л.
Особенности обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения субъекта Российской Федерации в условиях ЧС санитарно-эпидемиологического характера на территории сопредельного государства	2024	Носков А.К.
Анализ современного состояния активности природных и антропогенных очагов некоторых трансмиссивных инфекций вирусной и бактериальной этиологии и прогноз их эпизоотической и эпидемической	2024	Пичурина Н.Л.



их эпизоотической и эпидемической активности в Ростовской области		
Совершенствование организации мониторинга за холерой в Российской Федерации с учетом эпидемиологической обстановки в мире, риска завоза возбудителя из неблагополучных по холере стран	2024	Носков А.К.
Изучение продукции, композиционного состава и биологических свойств везикул наружной мембраны <i>Vibrio cholerae</i> и <i>Francisella tularensis</i>	2023	Павлович Н.В., Иванова И.А.
Внутривидовое генотипирование штаммов возбудителей чумы и туляремии	2024	Трухачев А.Л., Сорокин В.М.
Геномное, транскриптомное и протеомное профилирование штаммов возбудителей особо опасных и природно-очаговых инфекционных болезней как современный инструмент расширенной идентификации патогенных биологических агентов.	2024	Водопьянов С.О., Писанов Р.В., Водопьянов А.С., Чемисова О.С.
Электронная паспортизация природных очагов КГЛ на территории юга Российской Федерации.	2024	Пичурин Н.Л., Водопьянов О.С., Чемисова О.С.

### 1. Инженерно-технические

Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
Капитальный ремонт помещения лаборатории экспериментально-биологических моделей	2021	Васич В.В.
Капитальный ремонт системы приточно-вытяжной вентиляции лаборатории экспериментально-биологических моделей	2021	Васич В.В.
Текущий ремонт теплотрассы на территории хоз. двора по адресу ул. Волоколамская, 1/99	2021	Васич В.В.
Текущий ремонт теплотрассы на территории по адресу ул. Горького, 117/40	2022	Васич В.В.
Обследование технического состояния отопительных котлов «Универсал-5»	2022	Васич В.В.



Разработка программы производственного экологического контроля (ПЭК)	2021	Митюшин А.А.
Разработка проекта санитарно-защитной зоны на ул. М.Горького, 117/40 и ул. Волоколамской, 1/99	2022	Митюшин А.А.
Лабораторные исследования на границе санитарно-защитной зоны (ул. М.Горького, 117/40 и ул. Волоколамская, 1/99)	2022	Митюшин А.А.
Изготовление паспортов вентиляционных систем	2021	Щипелев А.А.
Годовое техническое обслуживание систем вентиляции института	2024	Щипелев А.А.
Геодезическое наблюдение (мониторинг) за осадками фундамента Северного лабораторного корпуса	2023	Митюшин А.А.
Периодическое техническое освидетельствование лифта	2021	Митюшин А.А.
Техническое обслуживание газового оборудования производственных зданий и помещений	2024	Васич В.В.

ДЕПАРТАМЕНТ  
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА







1. Федеральное казённое учреждение здравоохранения «Ростовский - на-Дону ордена Трудового Красного Знамени научно-исследовательский противочумный институт» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора или Институт ) осуществляет деятельность в целях научно-методического и практического обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации по особо опасным, зоонозным, природно-очаговым и другим инфекционным болезням на территории Ростовской области.

2. Политика Института в области охраны труда (далее - Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией Института о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

2.1 Политика по охране труда обеспечивает:

2.1.1 приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

2.1.2 соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда, проведение специальной оценки условий труда;

2.1.3 выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

2.1.4 учёт индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты, построения научных, производственных и технологических процессов;

2.1.5 непрерывное совершенствование и повышение эффективности системы управления охраной труда (СУОТ);

2.1.6 обязательное привлечение как членов первичной профсоюзной организации работников учреждений здравоохранения, так и не членов профсоюза к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

2.1.7 личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно по специфике функционирования противочумного учреждения, относительно безопасных условий труда;

2.1.8 выполнение иных обязанностей в области охраны труда, исходя из специфики своей деятельности.

2.2 При определении Политики по охране труда Институт обеспечивает совместно с представителями первичной профсоюзной организации



предварительный анализ состояния охраны труда в Институте и обсуждение Политики по охране труда.

2.3 Политика по охране труда должна быть принята на общем собрании трудового коллектива Института.

2.4 Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам, работающим в Институте, а также иным лицам, находящимся на территориях, в зданиях и сооружениях Института

3. Основными целями Института в области охраны труда, в соответствии с установленной политикой, являются:

3.1 осуществление работниками Института трудовой деятельности в безопасных для жизни и здоровья условиях;

3.2 обеспечение выполнения установленных государственных, ведомственных, локальных правил и требований, касающихся области охраны труда;

4. Для реализации политики в области охраны труда Институт обязуется:

4.1 создавать на рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;

4.2 предпринимать меры по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;

4.3 активно взаимодействовать с работниками Института во внедрении и реализации системы управления охраной труда;

4.4 постоянно совершенствовать функционирующую в Институте систему охраны труда.

5. Для реализации предусмотренных п.4. обязательств Институт:

5.1 соблюдает государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Ростовской области, локальные нормативные акты Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, устанавливающие правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также локальные нормативные акты ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора;

5.2 осуществляет идентификацию опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников Института, оценку рисков и внедрения необходимых мер защиты от них;

5.3 обеспечивает условия работы, исходя из приоритета жизни и здоровья работников Института при выполнении своих профессиональных и служебных обязанностей, исключения или сведения к минимуму профессиональных рисков, которые могут привести к травматизму, возникновению профессиональных заболеваний, иному ухудшению здоровья работника, инцидентам;



5.4 проводит специальную оценку условий труда для выявления неблагоприятных условий и факторов;

5.5 организует проведение всех видов медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; профилактическую вакцинацию;

5.6 организует и осуществляет бесплатную выдачу специальной одежды и обуви, санитарно-гигиенической одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обеззараживающих средств работникам, чья деятельность обуславливает необходимость использования таких средств; выдачу молока работникам Института в дни фактической занятости на работах с вредными (опасными) условиями труда;

5.7 совершенствует научные и производственные процессы, применяет оборудование и технологии, обеспечивающие безопасность труда;

5.8 обеспечивает компетентность работников Института в области охраны труда, а также мотивацию их личной ответственности и заинтересованности, вовлеченность всех работников в систему управления охраной труда.

5.9 осуществляет информационный обмен с внешними заинтересованными сторонами по вопросам охраны труда.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по охране труда

#### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о двусторонней комиссии по охране труда (далее по тексту – комиссия) разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», п. 6.11 «Положения о системе управления охраной труда в ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора», утвержденного приказом от 16 июля 2020г. № 367 и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии первичной профсоюзной организации (далее по тексту – организация) ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора (далее по тексту - институт).

1.2 В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами института.

1.3 Комиссия является составной частью системы управления охраной труда института, одной из форм участия работников в управлении институтом в области охраны труда, отстаивании своих законных прав и интересов на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний,



сохранение здоровья работников. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.4 Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и трудового коллектива. Численность, персональный состав комиссии определяются по взаимной договоренности между работодателем и Профкомом первичной профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания (конференции) трудового коллектива при утверждении коллективного договора на срок его действия.

Выдвижение в состав комиссии представителей работодателя осуществляется на основании распоряжения работодателя.

Выдвижение в состав комиссии представителей работников организации осуществляется на основании решения Профкома.

1.5 Срок полномочий комиссии соответствует сроку полномочий представителя Профкома первичной профсоюзной организации. При необходимости (неудовлетворительная работа, увольнение членов комиссии т.п.) каждая сторона вправе отозвать из состава комиссии своих представителей и выдвинуть новых.

## 2. Функции комиссии

Комиссия осуществляет следующие функции:

2.1 Организация и осуществление взаимодействия с государственными органами управления охраной труда, в том числе инспекцией труда, другими государственными органами надзора и контроля, технической инспекцией труда профсоюзов, уполномоченными по охране труда профсоюзной организации, другими комиссиями Профкома, со всеми службами и работниками института.

2.2 Обеспечение профсоюзного контроля за состоянием условий труда и техники безопасности непосредственно на рабочих местах, выполнение мероприятий по охране труда и экологии, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

2.3 Проведение смотров по охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

2.4 Информирование работников института:

- о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- результатах специальной оценки условий труда;

- действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения и организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.



2.5 Рассмотрение предложений работодателя, Профкома, работников по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в институте безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.6 Оказание содействия работодателю:

- в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного актива по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;

- внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда;

- своевременном обеспечении работников института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоком;

- рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в институте, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлении контроля за расходованием средств института на улучшение условий охраны труда;

- создании системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

### 3. Порядок работы комиссии

3.1 Комиссия из своего состава избирает председателя, двух заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии является представитель Профкома первичной профсоюзной организации, секретарем - работник института.

3.2 Заместители председателя комиссии по указанию или по согласованию с председателем комиссии осуществляют его функции и имеют право подписи документов при отсутствии председателя, готовят проекты планов работы комиссии, рекомендаций, решений, заключений профкома и комиссии по соответствующим вопросам, контролируют их прохождение и необходимые согласования;

3.3 Секретарь комиссии может не быть членом Профкома. Он осуществляет:

- оперативный контроль за исполнением планов, рекомендаций комиссии, решений профкома, выполняет указания председателя или заместителей председателя;

- оповещает членов комиссии, а также привлекаемых к работе в ней о времени и месте проводимых мероприятий;

- по согласованию в установленном порядке может представлять комиссию в других общественных формированиях, осуществлять необходимые связи со средствами массовой информации.



3.4 Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разработанными ею регламентом и планом работы, которые рассматриваются и утверждаются на ее заседаниях и являются составной частью плана работы профкома института.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, и считаются правомочными, если в их работе участвуют более половины членов комиссии.

Решения комиссии принимаются в форме постановления открытым голосованием большинством голосов при наличии кворума и носят рекомендательный характер.

3.5 Комиссия отчитывается о проделанной работе перед Профкомом не реже одного раза в год. Председатель комиссии информирует Профком о принимаемых комиссией решениях.

3.6 Члены комиссии проходят обучение по охране труда на специализированных курсах за счет средств организации по направлению работодателя не реже одного раза в три года.

3.7 Члены комиссии отчитываются о проделанной работе перед Профкомом первичной профсоюзной организации не реже одного раза в год.

3.8 Деятельность комиссии финансируется администрацией института и Профкомом в пределах утвержденных расходов на эти цели.

#### 4. Права комиссии

Комиссия имеет право:

4.1 Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профзаболеваний, наличии вредных производственных факторов и мерах по защите от них, существующем риске повреждения здоровья.

4.2 Заслушивать на заседаниях комиссии:

- сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других ответственных работников института о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- руководителей и других работников института, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия.

4.3 Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.4 Вносить работодателю предложения о поощрении работников института за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

4.5 Беспрепятственно посещать места работы членов профсоюза и соответствующие службы института для выяснения вопросов, входящих в



компетенцию комиссии; содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

#### 5. Номенклатура дел комиссии

Для осуществления своей деятельности комиссия должна иметь следующую документацию:

- развернутый список членов комиссии;
- планы работы на год;
- оперативные планы работы (по выполнению принятых решений и др.);
- журнал протоколов заседаний комиссии;
- копии постановлений, рекомендаций, подготовленных комиссией для рассмотрения работодателем, Профкомом;
- документы по обучению профсоюзного актива;
- статистические отчеты по установленным формам.

#### СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Харабаджахан Г.Д. - председатель комиссии, научный сотрудник, член Профкома

Васич В.В. - заместитель председателя комиссии, главный инженер - представитель работодателя

Мазрухо А.Б. - заместитель председателя комиссии, ведущий научный сотрудник, и.о. заведующего лабораторией - представитель профорганизации

Савельева И.К. - секретарь комиссии, научный сотрудник

Члены комиссии:

1. Вовченко Н.Г., специалист по кадрам.
2. Кульнева Ю.В., ведущий бухгалтер.
3. Мельник В.Я., инженер по охране труда.
4. Ступникова Н.Н., начальник хозяйственного отдела.



## СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией и Профсоюзным комитетом  
по охране труда на 2021-2024 гг.

н/п	Содержание	Стоимость в год (рублей)	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
1	Обеспечение сотрудников бесплатным молоком либо денежной компенсацией (300 человек)	1 050 000	ежегодно	Прохорова Н.А. Кальченко В.А.
2	Обеспечение работников бесплатными средствами индивидуальной защиты (одежда, обувь, моющие средства) (300 человек)	600 000	ежегодно	Кальченко В.А.
3.	Проведение медицинских профилактических осмотров и вакцинации работников (300 человек)	500 000	ежегодно	Кирина Т.В.
4.	Обустройство защитных поручней на входе в бухгалтерию и по ул. М Горького и на входе в штаб СПЭБ по ул. Волоколамская (120 человек)	200 000	4 кв.2021г.	Митюшин А..А.
5.	Обучение по программам профессиональной переподготовки и охране труда (10 человек)	40 000	ежегодно	Мельник В.Я.
6.	Сезонная травмо-профилактическая	20 000	ежегодно	Ступникова Н.Н.



	обработка дворовых территорий института (300 человек)			
7.	Обустройство защитного диэлектрического покрытия в местах повышенной электроопасности (15 человек)	20 000	ежегодно	Мухачев О.В.

### КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН

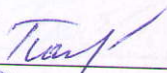
о мерах по предотвращению несчастных случаев по снижению заболеваемости

1. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
2. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
3. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
4. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
5. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
6. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
7. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
8. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
9. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.
10. Провести профилактические мероприятия по снижению заболеваемости.



Согласовано:

Председатель Профкома ФКУЗ  
Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



Пасюкова Н.И.

Утверждаю:

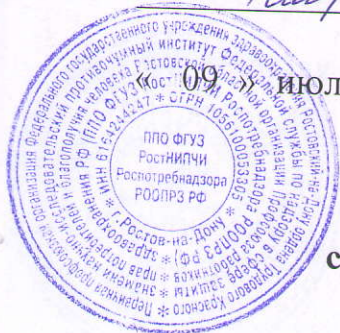
Директор ФКУЗ Ростовский-на-  
Дону противочумный институт  
Роспотребнадзора




Носков А.К.

« 09 » июля 2021 г.

« 09 » июля 2021 г.



**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН  
санитарно-оздоровительных мероприятий по снижению  
заболеваемости**

1. Профессиональные профилактические медосмотры - ежегодно.
2. Целевые медосмотры (в т.ч. обследование сотрудников, работавших с клиническим материалом на гепатиты В, С) - ежегодно.
3. Предрейсовые, предсменные, послерейсовые, послесменные медицинские осмотры водителей - ежедневно.
4. Проведение профилактических прививок и оздоровительных мероприятий (по графику прививок: общенациональному и локальному).
5. Психиатрические освидетельствования - по локальному графику с 5-ти летним интервалом.
6. Освидетельствования профпатолога - по локальному графику с 5-ти летним интервалом.
7. Направление, при наличии соответствующих медицинских показаний, сотрудников института на консультацию, лечение, реабилитацию в «Центр восстановительной медицины и реабилитации №1» Ростовской области.







## Общие положения

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы двусторонней комиссии по трудовым спорам (далее КТС), совместно созданной работодателем и трудовым коллективом для урегулирования разногласий, возникающих в процессе работы в соответствии с законодательством и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора (далее-организация, работодатель).

КТС создается на паритетной основе из представителей работодателя и трудового коллектива. Численность, персональный состав комиссии определяются по взаимной договоренности между работодателем и Профкомом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Выдвижение в состав комиссии представителей трудового коллектива осуществляется на основании решения Профкома.

Срок полномочий комиссии соответствует сроку действия коллективного договора. При необходимости (неудовлетворительная работа, увольнение членов комиссии т.п.) каждая сторона вправе отозвать из состава комиссии своих представителей и выдвинуть новых.

### 1. Компетенции КТС

1.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем в организации (в ее отдельных подразделениях).

1.2. Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства или корпоративных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в КТС.

1.3. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством установлен иной порядок;
- рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;
- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда на предприятии, установления норм труда, должностных окладов и тарифных ставок,



установления или изменения условий оплаты труда и премирования, условий лишения премии, установления повышающих коэффициентов и др.;

- когда трудовым законодательством или корпоративными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным (например, исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ). Лишь отсутствие такого нормативного акта дает право работнику обратиться по этому вопросу в КТС.

## 2. Порядок формирования состава КТС

2.1. КТС формируется на паритетных началах общим собранием (конференцией) трудового коллектива и администрацией ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора по три человека с каждой стороны.

2.2. Избранными в состав комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов членов трудового коллектива, присутствовавших на собрании. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов.

2.3. Члены КТС со стороны работодателя назначаются приказом директора ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора.

2.4. В случае выбытия члена (членов) КТС взамен их избирается другой (другие). Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

2.5. Общая численность КТС – шесть человек.

2.6. Срок полномочий КТС – срок действия коллективного договора.

2.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

## 3. Права работников на обращение в КТС. Сроки рассмотрения споров

3.1. В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- постоянных работников организации;
- лиц, изъявивших желание заключить с работодателем трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;
- совместителей;
- временных работников;
- лиц, не работающих в организации, по спорам, возникшим из их прежних трудовых отношений с этой организацией (в пределах сроков, установленных для обращения в КТС);
- лиц, приглашенных на работу в организацию из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студентов вузов, учащихся средних специальных учебных заведений, проходящих в организации производственную практику.



3.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.3. Срок обращения в КТС составляет два месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам КТС может восстановить срок, и разрешить спор по существу.

3.4. Заявление от работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале обращений. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.5. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником установленного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника в отдельном уведомлении.

3.6. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

3.7. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (второго). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.8. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

#### 4. Порядок рассмотрения споров

4.1. О времени рассмотрения спора КТС извещает работника и администрацию (ее представителя) не менее чем за два рабочих дня.

4.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвует не менее 50% избранных в ее состав членов.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

4.4. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи повторного заявления и с учетом двухмесячного срока, установленного для обращения в комиссию.



4.5. КТС имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, представителей профсоюзов, представителей администрации, сторонних экспертов.

4.6. Представители профсоюзов могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

4.7. По запросу КТС администрация обязана представить все необходимые документы для рассмотрения спора.

4.8. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.9. На заседании КТС ведется протокол, в котором фиксируются дата заседания, присутствие заявителя, состав присутствующих членов комиссии, представителей администрации, профсоюзов, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

4.10. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов комиссии.

4.11. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения. Решение подписывается председателем и секретарем непосредственно на заседании комиссии.

4.12. Член КТС, не согласный с принятым ею решением, обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

4.13. Копия решения вручается работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

4.14. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

## 5. Исполнение решений КТС

5.1. Решение КТС по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией организации (работником) в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению на следующий день после принятия решения КТС.

5.3. В случае неисполнения администрацией организации (работником) решения КТС в установленный срок работнику (администрации) выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.



5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.5. В случае пропуска трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

## 6. Регламент работы КТС

6.1. Прием заявлений в КТС производится ответственным сотрудником (секретарем, иными членами КТС) в помещении отдела кадров ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора в рабочие дни с 10:00 до 16:00 часов.

6.2. Заявления работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируется ход рассмотрения спора и его результаты.

## СОСТАВ КОМИССИИ

Представители трудового коллектива:

Иванова И.А. – член Профкома  
Марковская Е.И. – член профсоюза  
Мельник В.Я. – член профсоюза

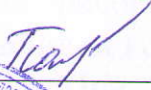
Представители работодателя:

Стоян Е.Е. – начальник отдела кадров  
Прохорова Н.А. – главный бухгалтер  
Слышенко И.В. – специалист по экономической безопасности



Согласовано:

Председатель Профкома ФКУЗ  
Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора



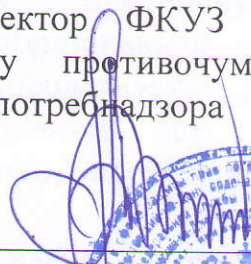
Пасюкова Н.И.



« 09 » июля 2021 г.

Утверждаю:

Директор ФКУЗ Ростовский-на-  
Дону противочумный институт  
Роспотребнадзора



Носков А.К.



« 09 » июля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ  
по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов  
дополнений и изменений, контролю выполнения коллективного  
договора**



## 1. Общие положения

1.1 Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений, контролю выполнения коллективного договора ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 ТК РФ, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2 При формировании и осуществлении деятельности Комиссии Стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1 равноправие Сторон;
- 1.2.2 уважение и учет интересов Сторон;
- 1.2.3 заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4 соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5 полномочность представителей Сторон;
- 1.2.6 свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7 добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8 реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- 1.2.9 обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10 ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

## 2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1 Основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1 достижение согласования интересов Сторон трудовых отношений;
- 2.1.2 содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в институте.

2.2 Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1 развитие системы социального партнерства между работниками и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- 2.2.2 ведение коллективных переговоров, подготовка проектов изменений и дополнений коллективного договора, контроль выполнения коллективного договора.

2.3 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- 2.3.1 ведет коллективные переговоры;



2.3.2 готовит проекты изменений и дополнений коллективного договора;

2.3.3 организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4 создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.5 приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.6 получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### 3. Состав и формирование Комиссии

3.1 При проведении коллективных переговоров о заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация, интересы работодателя – директор ФКУЗ Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора или уполномоченные им лица.

3.2 Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 5 человек.

3.3 Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4 Образую Комиссию, Стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1 ведение коллективных переговоров;

3.4.2 подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3 организацию контроля за выполнением коллективного договора.

3.5 Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора Стороны и его заместителя.

### 4. Члены Комиссии

4.1 Члены Комиссии:

4.1.1 участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2 вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей



удостоверяется соответствующими решениями Сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

## 5. Порядок работы Комиссии

5.1 Заседание Комиссии считается правомочным, а голосование при принятии решений действительным при наличии более половины членов Комиссии каждой из Сторон.

5.2 На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.3 Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается координаторами Сторон (а в их отсутствие - их заместителями).

5.4 Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все Стороны. Порядок принятия решения определяется Сторонами самостоятельно.

5.5 Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы Сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.6 Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7 Координатор Стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.7.1 обеспечивает взаимодействие Сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.7.2 утверждает по предложениям Сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.7.3 председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.7.4 проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.8 Представители Сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.9 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в отраслевом республиканском комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании представителей коллектива.

5.10 Решение по представленному одной из Сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со



сома  
а-Дону  
титут

И. Пасюкова

ЛЕНИЯ  
СНОГО  
ННЫЙ  
ЗАЩИТЫ

страцию  
терства

21-1415

дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

5.11. Комиссия ежегодно отчитывается по итогам работы перед собранием представителей трудового коллектива.

## 6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

### СОСТАВ КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов дополнений и изменений, контролю выполнения коллективного договора

От Работодателя:

Буденков В.В. – начальник отдела безопасности

Стоян Е.Е. – начальник отдела кадров

Чемисова О.С. – ведущий научный сотрудник

От трудового коллектива:

Гаевская Н.Е. - заместитель председателя Профсоюзного комитета.

Мельник В.Я.- член первичной профсоюзной организации.

Харабаджахан Г.Д. – член Профсоюзного комитета.



В данном документе прошито,  
пронумеровано и скреплено  
печатью 60 (шестьдесят) листов

Директор ФКУЗ Ростовский-на-Дону  
противочумный институт  
Роспотребнадзора

А.К.Носков

