Председатель Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации	Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
_____ А.И. ДОМНИКОВ	_____ А.Ю. ПОПОВА
« » _____ 2022 г.	« » _____ 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ОРГАНАМ И ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА НА 2022 - 2024 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор) на 2022 - 2024 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие), работников бюджетных и казенных учреждений и организаций Роспотребнадзора и обеспечения стабильной и эффективной деятельности территориальных органов и организаций Роспотребнадзора.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов от 12.01.2006 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы», от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2022 - 2024 годы и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами, заключившими Соглашение (далее - Стороны), являются:

- гражданские служащие, работники бюджетных и казенных учреждений и организаций Роспотребнадзора, в лице их представителя -

Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз);

- представители нанимателя, работодатели - руководители Роспотребнадзора, его территориальных органов и подведомственных организаций, в лице их представителя - Роспотребнадзора (далее - органы и организации Роспотребнадзора, работодатель).

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в органах и организациях Роспотребнадзора и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим, работникам;

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

1.4. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями, Профсоюзом и выборными органами первичных профсоюзных организаций (далее – выборные органы первичных профсоюзных организаций).

К гражданским служащим и работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.5. Условия коллективных договоров не могут ухудшать положения гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.6. Органы и организации Роспотребнадзора могут повышать для гражданских служащих и работников уровень установленных Соглашением гарантий путем установления соответствующих положений в коллективных договорах и локальных нормативных актах, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

1.7. Работодатели и органы Профсоюза могут заключать соглашения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора, расширяют действие соответствующих норм

Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора.

1.10. В случае проведения мероприятий по реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более установленного срока действия Соглашения.

1.11. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и осуществление контроля за выполнением Соглашения, разъяснение по вопросам применения положений Соглашения, рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий, связанных с выполнением Соглашения возлагается на постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Персональный состав Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) определяются совместным решением Роспотребнадзора и Профсоюза. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год.

1.12. Стороны договорились, что все неурегулированные разногласия, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий.

1.13. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период.

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

1.14 Стороны договорились:

1.14.1. содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в органах и организациях Роспотребнадзора;

1.14.2. готовить предложения по вопросам обеспечения социально-трудовых прав и интересов работников органов и организаций Роспотребнадзора в целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

1.14.3. обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики, повышения уровня их социально-экономической и профессиональной защиты служащих и работников

Роспотребнадзора.

1.15. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.16. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до органов и организаций Роспотребнадзора, органов Профсоюза в течение одного месяца со дня его регистрации.

1.17. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами организаций Роспотребнадзора крайней меры их разрешения (забастовок).

II. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Расширять практику совместной аналитической и экспертной оценки проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы гражданских служащих и работников системы Роспотребнадзора.

2.1.2. Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов гражданских служащих и работников системы Роспотребнадзора перед органами государственной власти, организациями, в том числе общественными объединениями.

2.1.3. Обеспечивать совершенствование систем оплаты труда работников, исходя из необходимости сбалансированности структуры заработной платы таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 55 - 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности, повышение квалификации, 10-15 процентов структуры заработной платы – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда медицинских работников.

2.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

2.1.4.1. За реализацией норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации при установлении, изменении и реализации в органах и организациях Роспотребнадзора систем оплаты труда;

2.1.4.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы (денежного содержания) работникам (включая гражданских служащих);

2.1.4.3. За соблюдением действующих нормативных правовых актов,

гарантирующих:

- обеспечение зависимости заработной платы работников организаций Роспотребнадзора от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- сохранение уровня заработной платы работников организаций Роспотребнадзора, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

- недопущение снижения показателей уровня оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений Роспотребнадзора, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597).

2.2. Обязательства Сторон Соглашения:

2.2.1. Осуществлять мониторинг ситуации по разработке и реализации в организациях Роспотребнадзора систем оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.2. При необходимости готовить и направлять обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека:

- об утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей иных категорий работников организаций Роспотребнадзора, не относящихся к медицинским работникам;

- о совершенствовании порядка, условий и размеров установления выплат компенсационного характера работникам, занятым работах с вредными или опасными условиями труда, обусловленных спецификой деятельности организаций Роспотребнадзора;

- о выделении из федерального бюджета объема ассигнований, необходимых для реализации норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; недопущения снижения установленных Указом № 597 показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных бюджетных учреждений Роспотребнадзора; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.3. Обязательства органов и организаций Роспотребнадзора:

2.3.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы (денежного содержания) работникам (включая гражданских служащих) в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми

актами Российской Федерации.

2.3.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников учреждений Роспотребнадзора коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом положений по оплате труда работников федеральных казенных учреждений здравоохранения и науки Роспотребнадзора, примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения и науки Роспотребнадзора; единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

2.3.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из следующего:

2.3.4.1. Система оплаты труда работников учреждений Роспотребнадзора устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих либо профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П, от 28.06.2018 г. № 26-П, от 11.04.2019г. № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П, Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

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

2.3.4.3. Размеры должностных окладов работников учреждений Роспотребнадзора устанавливаются с учетом увеличения их доли в структуре заработной платы, обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности выполняемой работы на основе квалификационных

уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П, от 28.06.2018 г. № 26-П, от 11.04.2019 г. № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П.

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

2.3.4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в следующих размерах (% от должностного оклада) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78:

- по классу 3.1 –не менее 4%;
- по классу 3.2 –не менее 6%;
- по классу 3.3. – не менее 8%;
- по классу 3.4. – не менее 10%;
- по классу 4 –не менее 12%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.3.4.6. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере не менее 50% должностного оклада. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией, трудовым договором.

2.3.4.7. Оплата за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П, от 28.06.2018 г., № 26-П, от 11.04.2019 г. № 17-П, от 16.12.2019г. № 40-П.

2.3.4.8. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основе формализованных критериев, в т.ч. эффективности и качества работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.3.4.9. Системы оплаты труда работников Роспотребнадзора, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, предусматривают дифференциацию размеров оплаты труда по результатам аттестации специалистов на квалификационную категорию.

2.3.4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций осуществляются по решению Роспотребнадзора с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений Роспотребнадзора, их заместителей и главных бухгалтеров организаций и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

2.3.4.11. Должностной оклад руководителя организации Роспотребнадзора определяется Роспотребнадзором в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости предприятия.

Для поощрения руководителей организаций Роспотребнадзора устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных Роспотребнадзором, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителям организаций Роспотребнадзора определяются Роспотребнадзором с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности организации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций Роспотребнадзора, их заместителей и главных бухгалтеров организаций и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятий устанавливается в кратности от 1 до 8.

2.3.4.12. Порядок и размеры выплаты денежного содержания гражданских служащих устанавливаются Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, принимаемыми Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, а также другими органами в пределах их компетенции.

2.3.4.13. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций Роспотребнадзора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договором.

2.3.5. Обеспечивать ежегодную индексацию заработной платы работников организаций Роспотребнадзора в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.6. К заработной плате, денежному содержанию гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора организаций, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (районные - за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных Правительством Российской Федерации с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П.

2.3.7. При выплате заработной платы работникам, денежного содержания гражданских служащих работодатели в письменной форме извещают каждого работника, гражданского служащего о составных частях заработной платы, денежного содержания, причитающихся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Органы и организации Роспотребнадзора обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации для работников и гражданских служащих продолжительность рабочего (служебного) времени и времени отдыха.

3.2. Продолжительность рабочего (служебного) времени и времени отдыха устанавливается:

3.2.1. Для гражданских служащих в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», служебными распорядками территориальных органов Роспотребнадзора, служебным контрактом;

3.2.2. Для работников организаций Роспотребнадзора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ).

3.3. Условия, включаемые в служебные контракты (трудовые договора), не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и Соглашением

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.5. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации в размере и на условиях, установленных коллективным договором.

3.6. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего

времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.7. Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству, независимо от результатов специальной оценки условий труда.

3.8. Проекты нормативных правовых актов Роспотребнадзора, затрагивающих социально-трудовые интересы работников организаций Роспотребнадзора, разрабатываются с учетом мнения Профсоюза.

3.9. Органы и организации Роспотребнадзора обеспечивают для гражданских служащих, работников нормальную продолжительность служебного и рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих, работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

3.10. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 320 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективными договорами или трудовыми договорами (служебными контрактами) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачиваются в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.11. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать работников (гражданских служащих) к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работников (гражданских служащих) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором: сверхурочная

работа и ненормированный рабочий день.

3.12. Для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, устанавливается ненормированный служебный день.

Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебными распорядками территориальных органов Роспотребнадзора по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

3.14. По инициативе работодателя гражданские служащие, работники могут привлекаться к сверхурочной работе, то есть работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии с требованиями статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Органы и организации Роспотребнадзора обязуются вести учет времени, фактически отработанного каждым гражданским служащим, работником.

3.17. Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания продолжительностью 30 календарных дней, а также дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет продолжительностью:

1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

4) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

Основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются гражданским служащим в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», суммируются и могут предоставляться по частям.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

3.18. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.19. Работникам организаций Роспотребнадзора предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

3.20. Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

3.21. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.22. Научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень".

3.23. Работникам организаций Роспотребнадзора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884.

3.24. Гражданским служащим, работникам органов и организаций Роспотребнадзора, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;

- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

На гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.25. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.26. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.27. Гражданскому служащему, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.28. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.29. Женщинам, работающим в органах и организациях Роспотребнадзора и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, представитель нанимателя, работодатели предоставляют первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

3.30. Гражданским служащим, работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.31. Минимальная продолжительность отпуска гражданским служащим, условия труда на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам, принятым на работу с 01.01.2014 г., предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

- подкласс 3.2. – не менее 7;
- подкласс 3.3. – не менее 8;
- подкласс 3.4. – не менее 10;
- класс 4 (опасный) – не менее 12.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до 01.01.2014 г., условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах до истечения 5-летнего срока действия аттестации рабочих мест или до проведения специальной оценки условии труда на рабочем месте в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда гражданским служащим, работникам, на рабочих местах которых не была проведена очередная (плановая или внеплановая) специальная оценка условий труда в связи с окончанием, установленного в законодательстве пятилетнего срока её действия либо при оспаривании результатов, предоставляется ранее установленной продолжительностью, в том числе и независимо от класса (подкласса) вредных либо опасных условий труда.

3.32. Для гражданских служащих, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке,

установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.33. Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, представляется два оплачиваемых дополнительных дня отдыха. Дополнительные гарантии, связанные с прохождением вакцинации, могут устанавливаться коллективным договором.

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

3.35. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.37. Гражданским служащим, работникам органов и организаций Роспотребнадзора предоставляются дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

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

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективными договорами.

3.38. Организации Роспотребнадзора с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия

предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

3.39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым:

3.39.1. Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

3.39.2. Представителем нанимателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.41. Отзыв гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору гражданского служащего, работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска гражданских служащих, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

3.42. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.43. При прекращении или расторжении служебного контракта, освобождении от замещаемой должности и увольнении гражданскому служащему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению гражданского служащего неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы за виновные действия).

3.44. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в органах и организациях Роспотребнадзора, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения.

4.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий, работник в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу, работу на основании служебного контракта, трудового договора.

4.3. Стороны:

4.3.1. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов - выпускников по специальности "Медико-профилактическое дело";

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

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

4.3.4. Обеспечивают правовую и социальную защищенность молодых специалистов.

4.4. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

4.4.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников;

4.4.2. Исходя из потребностей, предоставляют должности в органах и организациях Роспотребнадзора выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевому набору от органов и организаций Роспотребнадзора;

4.4.3. Организуют предоставление и (или) предоставляют гражданину, заключившему договор о целевом обучении, в период обучения мер поддержки, включая меры материального стимулирования, оплату дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых за рамками образовательной программы, осваиваемой в соответствии с договором о целевом обучении, предоставление в пользование и (или) оплату жилого помещения в период обучения, и (или) других мер;

4.4.4. Обеспечивают трудоустройство гражданина, заключившего договор о целевом обучении, не позднее срока, установленного договором о целевом обучении, с указанием места осуществления трудовой деятельности в соответствии с квалификацией, полученной в результате освоения образовательной программы;

4.4.5. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

4.4.6. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе, работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

4.4.7. В целях привлечения молодежи в органы и организации Роспотребнадзора и повышения качества ее подготовки в образовательных учреждениях высшего образования принимают на производственную практику студентов на условиях, предусмотренных договорами с образовательной организацией.

4.5. Представители нанимателя, работодатели в целях повышения профессионального уровня гражданских служащих и работников:

4.5.1. Организуют дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение гражданских служащих, работников;

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

4.5.3. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы, работы гражданских служащих, работников с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

4.5.4. Учитывают результаты профессионального образования при продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников.

4.6. Коллективными договорами могут предусматриваться:

4.6.1. Оказание помощи специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов;

4.6.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий;

4.6.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

4.6.4. Проведение конкурсов профессионального мастерства;

4.6.5. Оказание социально-экономической поддержки молодым

специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

4.6.6. Создание условий для организации активного досуга для специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

4.7. При наличии оснований направляют гражданского служащего (работника) органов и организаций Роспотребнадзора на получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации). Осуществляют финансирование и обеспечение прохождения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) в порядке и сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо коллективным договором, с сохранением на этот период занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы).

4.8. Включают в состав аттестационных комиссий органов и организаций Роспотребнадзора представителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора, в случаях установленных, действующим законодательством Российской Федерации.

4.9. Рассматривают ходатайства соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора к награждению ведомственными наградами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

5.2. Представители нанимателя, работодатели:

5.2.1. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих, работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.2. В случае ликвидации органа или организации Роспотребнадзора либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников организаций и возможного расторжения служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими, работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего, работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организаций может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.3. В силу части 5 статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация либо изменение типа организации не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (учреждения).

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

5.3.1. Ликвидации организации Роспотребнадзора с численностью работающих 15 и более человек;

5.3.2. Сокращения численности или штата работников подведомственной организации Роспотребнадзора в течение 30 календарных дней, в количестве от 10% до 15% общей численности при численности работающих до 100 человек;

5.3.3 Сокращения численности или штата работников подведомственной организации Роспотребнадзора в течение 60 календарных дней, в количестве от 15% и более от общей численности при численности работающих 100 и более человек.

5.3.3. Увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией органа, организации Роспотребнадзора, либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.4. Гарантии и компенсации в связи с сокращением должностей гражданской службы и высвобождением работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Представители нанимателя, работодатели, представители выборных органов первичных профсоюзных организаций определяют численность высвобождаемых гражданских служащих и работников и проводят консультации по проблемам занятости высвобождаемых гражданских служащих и работников. По итогам консультаций Стороны переговоров разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности гражданских служащих и работников.

5.6. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров

и профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений на вакантные места.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства сокращаемых гражданских служащих, работников.

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

5.8. Представитель нанимателя, работодатель с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.9. Гражданскому служащему, работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется время для поиска работы в течение рабочего дня.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Представители нанимателя, работодатели:

6.1.1. Обеспечивают предоставление гражданским служащим, работникам органов и организаций Роспотребнадзора в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации;

6.1.2. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами, обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное социальное страхование в соответствии с главой 34 Налогового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах.

6.1.4. Оказывают содействие гражданским служащим, работникам органов и организаций Роспотребнадзора в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели.

6.2. Представители нанимателя, работодатели и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-

оздоровительной работы с гражданскими служащими, работниками и членами их семей.

В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации и в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатели организаций Роспотребнадзора могут отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 0,2 процента от поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяется в коллективном договоре и могут быть направлены на:

- организацию и оплату культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;

- оплату детских дошкольных учреждений для детей работников, относящихся к низкооплачиваемым категориям;

- выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором или локальным нормативным актом организации;

- выплату в связи с необходимостью лечения работника, члена его семьи;

- другие цели.

6.3. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

- о внесении изменений и дополнений в действующее пенсионное законодательство Российской Федерации по досрочному пенсионному обеспечению отдельных категорий работников;

- об установлении тождественности наименований должностей, организаций Роспотребнадзора с ранее применявшимися наименованиями должностей для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с действующим пенсионным законодательством Российской Федерации;

- о порядке, условиях и размерах компенсационных выплат для оплаты жилищно-коммунальных услуг работникам организаций Роспотребнадзора, работающим и проживающим в сельских поселениях;

- о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части изменения порядка установления размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников органов и организаций Роспотребнадзора;

- подготовки проектов законодательных и иных нормативных правовых

актов Российской Федерации, затрагивающих экономические, социально-трудовые права и интересы гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора, с учетом мнения Профсоюза и соответствующих выборных профсоюзных органов.

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Органы и организации Роспотребнадзора проводят, в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, государственную политику в области охраны труда и рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников как одно из приоритетных направлений работы.

7.2. В органах и организациях Роспотребнадзора с численностью работников более 50 человек создаются службы охраны труда или вводятся должности специалистов по охране труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Структура службы охраны труда и численность работников службы охраны труда определяются представителями нанимателя, работодателями с учетом рекомендаций Минтруда России.

7.3. В целях сохранения жизни и здоровья гражданских служащих и работников представители нанимателя, работодатели ежегодно разрабатывают и осуществляют конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья гражданских служащих, работников органов и организаций Роспотребнадзора, а также обеспечивают:

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

7.3.2. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролируют правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.4. Режим труда и отдыха гражданских служащих и работников в

соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

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

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

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

7.3.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

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

7.3.11. Функционирование системы управления охраной труда с проведением системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.4. Гражданский служащий, работник:

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

- имеет право на получение актуальной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств,

оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

7.5. Представители нанимателя, работодатели ежегодно проводят анализ состояния производственного травматизма и случаев профессиональных заболеваний, разрабатывают мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливают и сдают в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

7.6. На работах с вредными условиями труда работникам бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

В коллективные договоры включается положение о том, что замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационными выплатами возможна на основании личного заявления работника.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации бесплатное лечебно-профилактическое питание предоставляется по установленным нормам.

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

7.7. Отказ гражданского служащего, работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда до устранения такой опасности, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом, трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.8. Представители нанимателя, работодатели в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации создают комитеты (комиссии) по охране труда. В состав комитетов (комиссий) на паритетной основе включаются представители нанимателя, представители работодателя и представители выборных органов первичной профсоюзной организации.

7.9. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья гражданских служащих, работников обязательны к рассмотрению представителями нанимателя, работодателями.

7.10. В случае установления факта грубой неосторожности

гражданского служащего, работника, способствовавшего возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

7.11. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.12. Стороны:

7.12.1. Проводят разъяснительную работу в органах и организациях Роспотребнадзора по выполнению гражданскими служащими, работниками обязанностей в области охраны труда;

7.12.2. Организуют работу по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, за ходом выполнения мероприятий настоящего Соглашения и условий коллективных договоров по вопросам охраны труда;

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

7.12.4. Направляют по запросу стороны партнерства информацию о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также результатах осуществляемого контроля по вопросам охраны труда.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

8.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

8.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности;

8.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях;

8.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе постоянно действующей отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие);

8.1.4. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;

8.1.5. Принимать меры по обеспечению выполнения установленных

настоящим Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права органов и организаций Роспотребнадзора в расширении этих гарантий в пределах собственных средств;

8.1.6. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав гражданских служащих и работников;

8.1.7. Представлять друг другу в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в органах и организациях Роспотребнадзора, стабилизации и повышению эффективности деятельности гражданских служащих и работников, укреплению трудовой и производственной дисциплины гражданских служащих (работников) в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

8.2.2. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2.3. Проводит разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

8.2.4. Принимает в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих и работников - членов Профсоюза.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Совместно готовить макеты коллективных договоров органов и организаций Роспотребнадзора.

8.3.2. Оказывать практическую помощь органам и организациям Роспотребнадзора и первичным организациям Профсоюза в принятии коллективных договоров;

8.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением органами и организациями Роспотребнадзора и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

8.3.3.1 за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы государственным служащим, работникам;

8.3.3.2 за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при установлении и изменении систем оплаты труда в органах и организациях

Роспотребнадзора;

8.3.3.3 за состоянием условий и охраны труда в органах и организациях Роспотребнадзора, в том числе предоставлении льгот и компенсаций.

8.3.4. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения рассматривать мотивированные предложения представителя нанимателя, работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, и принимать соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного представителя нанимателя, работодателя.

8.4. Представители нанимателя, работодатели в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных организаций Профсоюза в органах и организациях Роспотребнадзора.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО СТРУКТУР, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов профсоюзных организаций представители нанимателя, работодатели признают права Профсоюза, действующего на основании Устава.

9.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.3. Обязанности представителей нанимателя, работодателей по созданию условий для осуществления деятельности органов Профсоюза регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

9.4. Представители нанимателя, работодатели, органы Профсоюза представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

9.5. Представители нанимателя, работодатели:

9.5.1 Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора в соответствии с законодательством Российской

Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

9.5.2. Не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора в Профсоюз;

9.5.3. Предоставляют органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

9.5.4. Содействуют представителям органов Профсоюза в посещении органов и организаций Роспотребнадзора для реализации, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением, прав и уставных задач Профсоюза;

9.5.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих органов Профсоюза;

9.5.6. На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих органов Профсоюза денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данным органом Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов;

9.5.7. Предоставляют бесплатно выборным органам Профсоюза для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников оборудованные помещения, средства связи, возможность пользования электронной факсимильной связью, транспортные средства;

9.5.9. Представители нанимателя, работодатели освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) за счет представителя нанимателя (работодателя) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников органов и организаций Роспотребнадзора, для участия в качестве делегатов в работе Конференций Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов и проводимых ими мероприятий;

9.5.10. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный орган первичной профсоюзной организации, засчитывается им в стаж государственной гражданской службы, трудовой и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.6. Представители нанимателя, работодатели, содержащиеся за счет средств федерального бюджета, в отдельных случаях могут оказывать финансовую помощь профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.7. Гражданским служащим, работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, предоставляются гарантии трудовых прав, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

9.8. Гражданские служащие, работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган Профсоюза, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие, работники.

9.9. Увольнение по инициативе представителей нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных органов Профсоюза, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа Профсоюза.

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

9.11. Профсоюз обязуется:

9.11.1. Содействовать реализации Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в органах и организациях Роспотребнадзора;

9.11.2. При необходимости разрабатывать и вносить в федеральные органы исполнительной власти предложения о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам служебных (трудовых) и связанных со службой (трудом) отношений в целях усиления социальной защиты гражданских служащих, работников органов и организаций Роспотребнадзора;

9.11.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных органами Профсоюза, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь;

9.11.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Роспотребнадзора в совместных совещаниях, заседаниях коллегий Роспотребнадзора по обсуждению актуальных для деятельности органов и организаций Роспотребнадзора вопросов;

9.11.5. Осуществлять контроль за соблюдением представителями нанимателя и работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.11.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь органам Профсоюза, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива органов Профсоюза и представителей нанимателя, работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности;

9.11.7. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников органов и организаций Роспотребнадзора о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации данное Соглашение действует в отношении всех территориальных органов и организаций Роспотребнадзора.

10.2. В период действия Соглашения Стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10.4. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы Профсоюза, представители нанимателя, работодатели.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

10.5. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях Президиума ЦК Профсоюза и коллегии Роспотребнадзора и доводятся до сведения органов Профсоюза и представителей нанимателя, работодателей, а также ежегодно рассматриваются на коллегиях территориальных органов Роспотребнадзора с участием руководителей региональных организаций Профсоюза.

10.6. В целях установления и развития информационного взаимодействия Стороны договорились о размещении на главных страницах

своих официальных сайтов графически оформленных гиперссылок (баннеров) на официальные сайты своих социальных партнеров в рамках данного Соглашения: официального сайта Роспотребнадзора - www.rospotrebnadzor.ru; официального сайта Профсоюза - www.przrf.ru.