|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Алтай на 2016 – 2019 годы**

**г. Горно – Алтайск, 2016**



ОГЛАВЛЕНИЕ

[1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 4](#_Toc454437597)

[2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ 6](#_Toc454437598)

[3. ОПЛАТА ТРУДА 7](#_Toc454437599)

[4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 10](#_Toc454437600)

[5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ 14](#_Toc454437601)

[6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА 15](#_Toc454437602)

[7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 17](#_Toc454437603)

[8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ 18](#_Toc454437604)

[9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 20](#_Toc454437605)

[10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА 21](#_Toc454437606)

[11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 23](#_Toc454437607)

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**на 2016 - 2019 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее по тексту – Соглашение) разработано с целью согласования интересов работников и представителей работодателя на основе принципов социального партнерства и заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники бюджетных, казенных и автономных учреждений Республики Алтай, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Алтай, в лице их полномочного представителя – Алтайской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г;

работодатели бюджетных, казенных и автономных учреждений Республики Алтай, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Алтай (далее – учреждения), в лице их полномочного представителя - Министерства здравоохранения Республики Алтай (далее - Минздрав Республики Алтай), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Республики Алтай от 16 июля 2009 г. №160.

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений.

1.3. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Условия коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников учреждений по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.8. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.11. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия (далее - отраслевая комиссия).

1.13. Если в ходе коллективных переговоров сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.14. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии Минздрава Республики Алтай совместно с Республиканским комитетом Профсоюза, с оформлением соответствующего решения.

1.15. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.16. В период действия настоящего Соглашения стороны Соглашения 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 крайней меры их разрешения (забастовок).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания работникам учреждений здравоохранения здоровых и безопасных условий труда, улучшения их социально-экономического положения

**Стороны Соглашения обязуются:**

2.1. обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты, включать для проведения взаимных консультаций представителей организаций Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений;

2.2. проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников системы здравоохранения;

2.3. проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования с руководителями учреждений и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.4. содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях; осуществлять меры, направленные на соблюдение трудовой и производственной дисциплины, медицинской этики и деонтологии;

2.6. способствовать повышению квалификации работников учреждений здравоохранения и качества медицинских услуг, результативности деятельности учреждений здравоохранения, конкурентоспособности работников на рынке труда;

2.7. проводить совместные конкурсы профессионального мастерства, спартакиады, смотры художественной самодеятельности;

2.8. учитывать мнение организации Профсоюза при выдвижении руководителей учреждений здравоохранения на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий;

2.9. при проведении аттестации и аккредитации медицинских работников обеспечивать участие представителей организации Профсоюза, в работе соответствующих комиссий;

2.10. предоставлять организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы, по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию.

2.11. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

2.11.1. по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Республике Алтай;

2.11.2. по совершенствованию и реализации в учреждениях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; по анализу лучших практик внедрения «эффективного контракта»;

2.11.3. по реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, специального образования и медицинской науки с учетом структурных преобразований учреждений, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников, необходимых для предоставления гарантированных стандартов медицинской помощи;

2.11.4. по улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.12. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

2.12.1. за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений;

2.12.2. за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, законов Республики Алтай, иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях систем оплаты труда.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.3.При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

 3.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых Постановлений Правительства Республики Алтай», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.5. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 г. № 286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 г. № 541н, государственных гарантий по оплате труда, Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснения о порядке установления этих выплат согласно Приложению № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснения о порядке установления этих выплат согласно Приложению № 3 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

3.7. Обеспечивать гарантии по минимальной заработной плате работников учреждений, на уровне не ниже установленного федеральным законом.

3.8. Работодатели обеспечивают:

3.8.1. дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

3.8.2. установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества работы в рамках перевода работников на эффективный контракт;

3.8.3. дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40%;

3.8.4. установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.8.5. установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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.

3.8.6. оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, признанных таковыми по результатам специальной оценки условий труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.8.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

При наличии финансовых средств доплата за работу в ночное время производится в размере до 50% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы); работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, - до 100% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.8.8. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.8.9. установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10 - 40% ниже должностных окладов руководителей.

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

3.9.Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем.

 3.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из соответствующих источников финансирования.

3.11. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

3.11.1. обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

3.11.2. повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

3.12. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями действующего законодательства об оплате труда, взаимодействуя с государственными контрольными и надзорными органами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

 **Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:**

4.1. работодатели учреждений требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы;

4.2. режим труда и отдыха в учреждениях определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.3. 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 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащими трудовому законодательству.

4.4. работодатели имеют право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации или с согласия работника для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору;

4.5. в течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. 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.

4.7. продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.8. работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.9.1. работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

федерального закона №426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»;

 постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

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

 приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

4.9.2. работникам учреждений за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет) предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

а) врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

б) врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

в) старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

г) лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

д) среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

е) водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

ж) фельдшерам, работающим на 1 января 1991 г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

4.9.3. работникам, являющимся научными работниками, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

4.9.4. работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается не менее трех календарных дней;

4.9.5. работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней в соответствии со ст. 321 Трудового Кодекса РФ и закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненным к ним местностях»;

4.9.6. работникам, занимающихся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

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

4.11.Порядок, условия и очередность предоставления отпусков определяются в соответствии с графиком отпусков, который утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.12. Стороны соглашения рекомендуют работодателям учреждений, подведомственным Минздраву Республики Алтай с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливать в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах дополнительные отпуска для работников с сохранением средней заработной платы, в случаях:

регистрации брака;

смерти близких родственников;

работнику, имеющему ребенка первоклассника;

на празднование юбилеев.

4.13. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных трудовым законодательством, работникам могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором.

4.14. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора.

4.15. Работникам, имеющим детей-инвалидов, работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в соответствии со ст. 262.1 Трудового кодекса РФ.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

**Стороны при регулировании вопросов в области гарантий занятости работников учреждений здравоохранения признали необходимым:**

5.1. Рекомендовать руководителям учреждений, подведомственных Минздраву Республики Алтай, соответствующим выборным органам организаций Профсоюза при возникающей необходимости сокращения рабочих мест руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии, совместителей, в период сокращения прекращать прием на работу новых лиц.

5.2.Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в учреждениях здравоохранения, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждений медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

5.3. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждения.

В случае предстоящих массовых увольнений в учреждениях Стороны проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности.

5.4. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.5. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового кодекса Российской Федерации при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Критериями массового высвобождения работников учреждений считаются:

5.7.1. ликвидация учреждений любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

5.7.2. сокращение численности или штата работников в количестве:

а) от 10 до 15 процентов общей численности работников в течение 30 календарных дней;

б) от 15 и более процентов от общей численности работников в течение 60 календарных дней

5.8. Работодатели учреждений:

5.8.1. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

5.8.2. предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

5.8.3. предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором;

5.8.4. проводят профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

5.9. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

**Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:**

6.1. Минздрав Республики Алтай:

6.1.1. организует и проводит ежегодные семинары - совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда учреждений;

6.1.2. оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда учреждений;

6.1.3. организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях;

6.1.4. рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минздрав Республики Алтай по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда;

6.1.5. осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждениях.

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

6.2.2. создавать службы охраны труда в учреждениях с численностью 50 и более работников. Вводить штатную должность специалиста по охране труда в учреждениях с численностью до 50 работников учреждения.

6.2.3. совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда формировать в учреждении совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу;

6.2.4. разрабатывать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров;

6.2.5. осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.6. обеспечивать проведение специальной оценки труда в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда;

6.2.7. приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства.

6.2.8. обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

6.2.9. обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.10. обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.2.11. проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2.12. бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;

6.2.13. беспрепятственно допускать правовых инспекторов Профсоюза, представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

6.2.14. рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.3. Профсоюз рекомендует первичной профсоюзной организации:

6.3.1. проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.3.2. организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.3.3. разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю;

6.3.4. организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда»;

6.3.5. осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.6. осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

 Стороны Соглашения договорились:

7.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели учреждений отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2% от поступлений от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к основным видам его 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 определяются в коллективном договоре.

7.2. Работодатель согласовывает с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации формирование и распределение средств на социальные нужды учреждения (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия):

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективном договоре учреждения;

- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором.

7.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.4. Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям:

7.4.1. обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза, и их семей;

7.4.2. выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав работников;

7.4.3. осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

7.4.4.проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в оздоровительные лагеря.

7.5. Минздрав Республики Алтай рекомендует работодателям при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам.

8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ

МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками учреждений граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях являются:

8.2.1. проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях;

8.2.2. развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

8.2.3. обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью;

8.2.4. активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала учреждений, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

8.3.1. при заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;

8.3.2. проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

8.3.3. закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами;

8.3.4. устанавливать при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников;

8.3.5. осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;

8.3.6. выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором;

8.3.7. предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

8.3.8. обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

8.3.9. не препятствовать молодым работникам, при заключении трудового договора вступать в ряды Профсоюза.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

8.4.2. оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.5. Минздрав Республики Алтай рекомендует работодателям при наличии финансовых средств молодым работникам, впервые поступившим на работу, производить в первые три года после окончания высшего (среднего) профессионального образования доплаты в размере, установленном коллективным договором. Условия и размер доплат предусматриваются в коллективных договорах.

8.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

8.6.1. обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности;

8.6.2. поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

8.6.3. проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организовывают и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.7. Работодатели и первичные профсоюзные организации при наличии финансовых средств устанавливают именные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

 В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения:

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

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

9.3. Принимают меры по обеспечению работодателями и первичными профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств учреждений.

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

9.5. Представляют 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.

9.6. Минздрав Республики Алтай в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений.

9.7. Профсоюз:

9.7.1. способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями учреждений на принципах социального партнерства;

9.7.2. оказывает практическую помощь работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в разработке и принятии коллективных договоров;

9.7.3. осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

9.7.4. принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников.

9.8. Работодатели:

9.8.1. не препятствуют в создании первичных профсоюзных организации в учреждениях, подведомственных Минздраву Республики Алтай, содействуют Профсоюзам в их деятельности;

9.8.2. при заключении трудового договора с работниками не препятствуют его вступлению в ряды Профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом Профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;

9.8.3. освобождают членов выборных профсоюзных органов от работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей и участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзом, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы при обращении руководителя вышестоящей профсоюзной организации.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

 Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

10.1. Минздрав Республики Алтай соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в учреждениях Минздрава Республики Алтай.

10.2. Стороны соглашения рекомендуют работодателям учреждений устанавливать в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, не освобожденным от основной работы членам выборных органов первичной профсоюзной организации, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе:

председателем первичных профсоюзных организаций – 3 календарных дня;

заместителям председателей первичных профсоюзных организаций – 1 календарный день;

10.3. Работодатели:

10.3.1. безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором;

10.3.2. представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

10.3.3. ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором;

10.3.4. обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

10.3.5. освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами первичных профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.6. беспрепятственно пропускают представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

10.3.7. рассматривают представления первичных профсоюзных организаций, профсоюзных инспекторов труда о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам.

10.3.8. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

10.3.9. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. Минздрав Республики Алтай обеспечивает выполнение работодателями:

10.4.1. рассмотрения хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование об этом Сторон социального партнерства;

10.4.2. условий для осуществления уставной деятельности Профсоюза и их выборных органов, недопущения случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации;

10.4.3. рассмотрения в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер;

10.4.4. выделения средств (из внебюджетных источников), предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах, на оплату труда руководителям первичных профсоюзных организаций, а также предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка;

10.4.5. создания условий для участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в управлении организацией в порядке, установленном действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с частью 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели учреждений, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

11.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует 3 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до учреждений в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.

11.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются приложением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений здравоохранения), организаций Профсоюза и работников учреждения здравоохранения.

11.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.6. 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.