



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Отраслевое соглашение по
учреждениям, находящимся в ведении
Министерства здравоохранения
Республики Алтай на 2019 – 2022 годы**

г. Горно – Алтайск, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ	5
3. ОПЛАТА ТРУДА	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	14
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	16
7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	18
8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ	19
9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	21
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА	22
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	23

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ на 2019 - 2022 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 разработано в соответствии Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом 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 и Республики Алтай, 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 Республики Алтай, утвержденного постановлением Правительства Республики Алтай от 16 июля 2009 г. №160.

1.3. 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.

1.4. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, содержащими взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, занятости, повышения квалификации работников, мер социальной поддержки, 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.

1.5. 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.

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

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

1.8. 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.

1.9. 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.

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

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

1.12. 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.

1.13. 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).

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

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

1.16. 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.

1.17. 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;

2.5. проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции). Проводить информационно-разъяснительную работу по профилактике ВИЧ и СПИД в коллективах. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных работников и лиц, желающих работать в коллективах;

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 нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Алтай,

содержащими нормы трудового права, 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, 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 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, 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, постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 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», Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Алтай, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Алтай, утвержденного Минздравом Республики Алтай, государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Обеспечивать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на

увеличение окладов (должностных окладов) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Алтай, содержащими нормы трудового права.

3.8. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.8.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, устанавливающий систему оплаты труда.

3.8.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

установления 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;

установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику по профессиональным квалификационным группам, предусматривается в трудовом договоре с работником;

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

установления размеров окладов (должностных окладов) без учета районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с тем, чтобы 55 - 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.9. Работодатели обеспечивают:

3.9.1. 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;

3.9.2. оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, признанных таковыми по результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4 % устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности 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.

3.9.3. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой 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); 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.

3.9.4. 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.

3.9.5. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров, на 10 - 40% ниже должностных окладов руководителей.

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в учреждении.

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

3.13. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

3.13.1. своевременность выплаты заработной платы работникам;

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

труда;

3.13.3. 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.

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

4.4. 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.

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.6. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьями 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Рабочее время водителей медицинских учреждений (организаций) регламентируется приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.14. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, или 4 степени вредности либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении подкласса 3.2 - не менее 7 календарных дней;

при установлении подкласса 3.3 - не менее 8 календарных дней;

при установлении подкласса 3.4 - не менее 9 календарных дней;

при установлении класса 4.0 - не менее 10 календарных дней.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного

оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.15. При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников подведомственных организаций в соответствии с Законом Российской Федерации от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением 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».

4.16. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 16 календарных дней.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 322 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

В соответствии со статьей 319 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), 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.

4.17. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами подведомственных организаций и не может быть менее трех календарных дней.

4.18. 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-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых;

в) врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и врачебных амбулаторий, среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов расположенных в сельской местности; врачам выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи; водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

4.19. Работникам, занимающихся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.21. 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.

Работникам, имеющим детей-инвалидов, работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в соответствии со статьей 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.23. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны соглашения договорились:

5.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность подведомственных учреждений в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

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

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

5.3. При принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Алтай содержащими нормы трудового права, 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;

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

5.5. Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения следующие льготы и компенсации для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

5.7. 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.

5.8. Работодатели:

5.8.2. не производят необоснованного сокращения рабочих мест, численности или штата работников учреждения;

5.8.1. 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 работодателя 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;

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

5.8.3. предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

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

5.8.5. 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 трудового законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества подведомственной организации, 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.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности;

6.2.3. создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

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, том числе, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.6. для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.2.7. не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

6.2.8. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

6.2.9. в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации

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, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с постановлением Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

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

6.2.11. обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.2.12. проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2.13. бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации 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»;

6.2.14. беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2.15. рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.3. Обязательства 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 кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, 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 Профсоюза»;

6.3.5. осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам 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 подведомственной организации.

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. Предусматривать в коллективных договорах в пределах фонда оплаты труда доплату работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций учреждения не освобожденным от основной работы.

7.4. 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.

7.5. Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям:

7.5.1. 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;

7.5.2. выходить с инициативой в контрольно-надзорные органы по соблюдению трудового законодательства по привлечению к административной ответственности должностных лиц (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав работников;

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

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

7.6. Минздрав Республики Алтай рекомендует работодателям при наличии средств от предпринимательской и 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.

8.3.10. содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

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. Организуют 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. Оказывают содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций.

9.7. 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.

9.8. Профсоюз:

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

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

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

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

9.9. Работодатели:

9.9.1. не препятствуют в создании первичных профсоюзных организации в учреждениях, подведомственных Минздраву Республики Алтай, содействуют

Профсоюзам в их деятельности;

9.9.2. 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;

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. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям учреждений заключать, руководствуются статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации, заключать соглашения о дополнительных льготах и компенсациях для работников, являющихся членами Профсоюза.

10.4. Работодатели:

10.4.1. 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;

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

10.4.3. 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;

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

10.4.5. 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.

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

10.4.7. 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.

10.4.8. 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.

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

10.5. Минздрав Республики Алтай обеспечивает выполнение работодателями:

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

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

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

10.5.4. предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка;

10.5.5. 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 момента его подписания.

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 доводятся 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.

Соглашение подписали:

Министр здравоохранения Республики Алтай

Председатель Алтайской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



А.А. Макин



Е.Н. Григоренко

» июле 2019 года

» июле 2019 года

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 14 (подпись) (подпись) (подпись)
Должность _____ (листа(ов))
Подпись _____ РЗ РР



Соглашение прошло
уведомительную регистрацию в
Министерстве труда, социального
развития и занятости населения
Республики Алтай

Регистрационный № 2



Министр труда, социального
развития и занятости населения
Республики Алтай

А.Г. Сумин

2019 г.