



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

Исполняющему обязанности
министра здравоохранения
Амурской области
Жарновниковой Е.С.
Ленина ул., 120, г. Благовещенск,
Амурская область, 675000

15.07.2019 № 01-09/3564

На ____ от _____

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Отраслевого соглашения в отношении областных бюджетных, автономных
и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства
здравоохранения Амурской области на 2019-2022 годы

(полное наименование Соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
отраслевое соглашение в отношении областных бюджетных, автономных
и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства
здравоохранения Амурской области на 2019-2022 годы

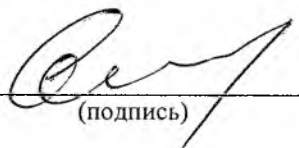
(полное наименование Соглашения)

зарегистрировано _____ 15 июля _____ 20 19 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер _____ 4 с

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

Начальник управления _____


(подпись)

Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

Министр здравоохранения
Амурской области

Председатель Амурской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ


А.Ю. Субботин
«30» апреля 2019 год


Л.М. Комарова
«30» апреля 2019 год

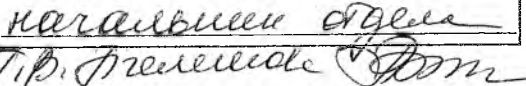
**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
В ОТНОШЕНИИ ОБЛАСТНЫХ БЮДЖЕТНЫХ,
АВТОНОМНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ,
НА 2019-2022 ГОДЫ**

Настоящее Соглашение прошло уведомительную регистрацию
в управлении занятости населения Амурской области

Регистрационный № _____

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 14 «15» 04 2019 г.

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО


Г.В. Мельникова

г. Благовещенск, 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Амурской области, на 2019-2022 годы (далее соответственно - Соглашение, подведомственные организации) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Амурской области, направленными на обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники подведомственных организаций, государственные служащие министерства здравоохранения Амурской области в лице их представителя – Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее соответственно - работники, областная организация Профсоюза);

работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их представителя – министерства здравоохранения Амурской области (далее соответственно – работодатели, Министерство).

1.3. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между областной организацией Профсоюза и Министерством на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения. Положения Соглашения могут служить основой при заключении коллективных договоров, трудовых договоров.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

работодателей;

работников;

работодателей, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.6. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и замечания по соглашению сторон. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.10. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

Стороны Соглашения по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Соглашения.

1.11. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, организации контроля за выполнением настоящего Соглашения по решению Сторон Соглашения на всех уровнях создается комиссия (далее - Комиссия).

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

1.13. Вопросы реализации настоящего Соглашения, при необходимости, могут рассматриваться на заседаниях Коллегии Министерства, проводимой совместно с областной организацией Профсоюза, и Президиума областной организации Профсоюза, с оформлением соответствующего решения.

1.14. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.15. 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).

1.16. Министерство и областная организация Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей и профсоюзных организаций в течении одного месяца со дня его подписания.

1.17. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств возлагаются:

от Министерства – на министра здравоохранения Амурской области А. Ю. Субботина;

от областной организации Профсоюза – на председателя Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ – Л. М. Комарову.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта»;

2.1.3. Организовывать и проводить семинары по охране труда с работодателями и специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций;

2.1.4. Расширять практику совместной аналитической и экспертной оценки проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников системы здравоохранения;

2.1.5. Проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

2.1.6. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных организациях;

2.1.7. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Амурской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников;

2.1.8. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. исполнению подпункта «ж» пункта 6 Перечня поручений Президента Российской Федерации от 26.06.2019 № Пр-294 в части обеспечения контроля за сохранением достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в соответствующем регионе;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта».

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Амурской области:

2.3.1. «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденных Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

2.3.2. О выделении из областного бюджета объема ассигнований, необходимых для:

- реализации в подведомственных организациях норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Федерации.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

2.4.2. выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом;

2.4.3. за реализацией ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Амурской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

3.1.3. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Амурской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера;

3.1.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами указанных подведомственных организаций в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Амурской области, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются с учетом:

постановления Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 « О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

Положения об оплате труда работников областного казенного учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Амурской области, утверждённого приказом Министерства от 18.10.2018 № 828 (в редакции от 11.12.2018 № 969);

Примерного Положения об оплате труда работников областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Амурской области, утверждённого приказом Министерства от 18.10.2018 № 829 (в редакции от 11.12.2018 № 970);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

3.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи в рамках перевода работников на «эффективный контракт»;

3.2.3. 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% (процентов);

3.2.4. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в том числе с учетом исполнения постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов), направления на выплаты стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15% (процентов) - на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда;

3.2.6. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником;

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда;

3.2.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

При наличии финансовых средств доплата за работу в ночное время производится в размере до 50% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада) должностного оклада за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, - до 100% (процентов).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, трудовым договором.

3.2.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.2.10. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за высокие результаты работы;
 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
 - надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка медицинским и педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно, и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения.

Положения, в том числе механизм, периодичность, размер и другие аспекты осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

Оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера проводят соответствующие комиссии учреждений с участием выборного профсоюзного органа. При установлении работникам выплат стимулирующего характера предусматривать увеличение доли выплат за наличие квалификационной категории в общем объеме стимулирующих выплат.

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

3.2.11. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

3.2.12. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителей подведомственных организаций с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами подведомственных организаций, трудовым договором;

3.2.13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с министерством здравоохранения Амурской области, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 №1183н;

3.2.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий областному бюджетному, автономному учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объема средств бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Амурской области, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. Работодатели соблюдают ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантирующие: своевременность выплаты заработной платы работникам; обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что работодатели 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 подведомственных организациях определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.3. Медицинским работникам подведомственных организаций в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников подведомственных организаций устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02. 2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам подведомственных организаций в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

4.4. Для работников (за исключением медицинских и педагогических работников подведомственных организаций), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю;

4.5. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 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 ТК РФ.

Для работников из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

4.6. 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.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.10. 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 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

- при установлении класса 3.2 - не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 - не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 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 ТК РФ.

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.

4.12. 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 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.13. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 322 ТК РФ 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 ТК РФ 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.

4.14. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами подведомственных организаций и не может быть менее трех календарных дней.

4.15. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, 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.

4.16. 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.

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

4.18. Педагогическим работникам подведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.20. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

4.21. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Соглашения договорились:

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

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

5.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 ТК РФ;

5.1.4. 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.

5.2. 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.

5.3. Работодатели:

5.3.1. 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;

5.3.2. 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;

5.3.3. 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;

5.3.4. 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;

5.4. Областная организация Профсоюза осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества подведомственной организации, его реорганизации или ликвидации.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Министерство:

6.1.1. Организует и проводит ежегодные семинары - совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций;

6.1.2. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях;

6.1.3. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в подведомственных организациях;

6.1.4. Проводит совместно с областной организацией Профсоюза актуализацию отраслевых нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда.

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

6.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях 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.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

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 или иного представительного органа работников;

6.2.4. Разрабатывать соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование, в 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 29.12.2013 № 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.

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;

6.2.8. После разработки и утверждения типового отраслевого положения о системе управления охраной труда разработать и утвердить систему управления охраной труда в подведомственной организации и обеспечить ее функционирование;

6.2.9. В соответствии со статьей 221 ТК РФ 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 29.12.1997 № 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 17.12.2010 № 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 ТК РФ;

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 16.02.2009 № 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 ТК РФ;

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязана:

6.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

6.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

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.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

7.1.1. На оплату летнего и зимнего отдыха детей сотрудников учреждения здравоохранения области. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективных договорах учреждения.

7.1.2. На дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых сотрудников учреждения здравоохранения области.

7.1.3. 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 учреждения.

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

7.2.1. О порядке предоставления мер социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам учреждений здравоохранения области в том числе, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а также членам семей указанных лиц.

7.2.2. Об обязательном страховании медицинских, фармацевтических и иных работников системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

В проекты других законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих экономические, социально-трудовые права и интересы работников учреждений здравоохранения области, разрабатываемых Минздравом области с учетом мнения областной организации Профсоюза.

7.3. Минздрав области и областная организация Профсоюза осуществляют контроль учреждений здравоохранения области за:

7.3.1. Правильностью оплаты труда, расходованием средств на выплату доплат, надбавок, премий, материального поощрения и своевременностью выплаты заработной платы в медицинских организациях области;

7.3.2. Обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.3.3. Обеспечением своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального

(персонифицированного) учета;

7.3.4. Обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования».

7.4. Областная организация Профсоюза и выборные органы первичных организаций Профсоюза:

7.4.1. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового Права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.4.2. Обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально - трудовых профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза. Способствуют созданию условий для повышения жизненного уровня

членов Профсоюза и их семей.

Выходят с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (руководителей медицинских организаций области), допустивших нарушения трудовых прав работников.

7.4.3. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствуют ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды.

7.4.4. Способствуют включению в коллективные договоры:

- минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

- повышения заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен;

- порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;

- вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников.

7.4.5. Иницируют создание в медицинских организациях области комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования. Участвуют в решении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения.

7.4.6. Осуществляют контроль за использованием и распределением средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

7.4.7. Проводят необходимую организационную работу по обеспечению детей членов Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря.

7.5. Медицинские организации области обеспечивают:

7.5.1. Выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций работникам и их семьям и не ограничивают права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при заключении коллективных договоров и соглашений,

7.5.2. При наличии финансовых средств коллективными договорами может быть предусмотрено оказание следующих видов социальной помощи:

- социальная поддержка, дополнительные гарантии и компенсации молодым семьям, многодетным родителям;

- выделение финансовых средств на проведение культурно-массовых мероприятий;

- оказание материальной помощи малообеспеченным семьям работников на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря;

- оказание материальной помощи работникам на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.5.3. 100% заключение коллективных договоров.

7.5.4. При заключении трудового договора с работником проведение ознакомления с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в данном учреждении.

Заключение срочного трудового договора (контракта) производится в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

7.5.5. Организацию работ по повышению квалификации работников согласно графика, согласованного с профсоюзной организацией, за счет соответствующих бюджетов, внебюджетных и других средств. Обеспечивают своевременную оплату командировочных средств.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых 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 организации.

Наставникам молодых работников устанавливать доплату за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективным договором;

8.3.4. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации. Условия и размер доплат устанавливаются коллективным договором;

8.3.5. 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;

8.3.6. Содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации;

8.3.7. Председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Вовлекает молодых работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% (процентов) в расходной части сметы бюджета профсоюзной организации.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения:

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

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

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

9.1.4. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Стороны Соглашения договорились:

10.1.1. Работодатели:

10.1.1.1. Предоставляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные 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;

10.1.1.2. Предоставляют бесплатную информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза, по экономическим и социально-трудовым вопросам;

10.1.1.3. 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;

10.1.1.4. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

10.1.1.5. 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 членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.1.1.6. Беспрепятственно пропускают на территорию подведомственной организации представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.1.2. 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.

10.1.3. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.4. Соблюдать условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и выборных органов первичных профсоюзных организаций, не допускать случаи нарушения прав Профсоюза, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.1.5. Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимать соответствующие меры.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с частью седьмой статьи 48 ТК РФ работодатели, не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

11.2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста настоящего Соглашения до работодателей и выборного органа первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его регистрации.

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

11.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения 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.

Настоящее Соглашение с приложением № 1 подписано 30 апреля 2019 года в четырех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Министр здравоохранения
Амурской области

Председатель Амурской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ


А.Ю. Субботин
«30» апреля 2019 год



Л.М. Комарова
«30» апреля 2019 год


Об образовании комиссии для ведения переговоров, подготовки, заключения Соглашения и рассмотрения конфликтных ситуаций, разногласий по коллективным договорам и данному Соглашению

Сформировать на равноправной основе комиссию в составе:

1. От министерства здравоохранения Амурской области:

Е. С. Жарновникова – заместитель министра здравоохранения Амурской области;

Н. Н. Газданова – заместитель министра здравоохранения Амурской области;

М. В. Ефремова – начальник отдела государственного заказа и непрерывного медицинского образования

2. От Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ:

Л. М. Комарова – председатель областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

Е. Н. Азарова – зам. председателя областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

Н. Г. Чепурко – председатель ППО ГАУЗ АО «Амурская областная детская клиническая больница»;

Министр здравоохранения
Амурской области

Председатель Амурской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ



А.Ю. Субботин А.Ю. Субботин

«30» апреля 2019 год



Л.М. Комарова Л.М. Комарова

«30» апреля 2019 год