

Астраханская областная
организация профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

председатель

" 1 "  2016г.



Министерство здравоохранения
Астраханской области

Министр

" 1 "  2016г.



**Отраслевое соглашение
в сфере здравоохранения
между министерством здравоохранения Астраханской области,
Астраханской областной организацией профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации
на 2016-2019 годы**



г. Астрахань
2016 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере здравоохранения на региональном уровне и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников здравоохранения и дополнительные социально-экономические, профессиональные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями, установленные дополнительно на региональном уровне и развития социального партнерства в интересах работников здравоохранения и членов профсоюзов.

1.2. Соглашение разработано в целях согласования интересов работников и представителей работодателей на основе принципов социального партнерства и заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральных законов "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законодательства Астраханской области о системе оплаты труда в сфере здравоохранения, Соглашения между Правительством Астраханской области, Астраханским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей и иных нормативных правовых актов Астраханской области, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждений здравоохранения, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения.

1.3. Сторонами, заключившими Соглашение, являются:

- Астраханская областная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - организация Профсоюза), действующая на основании Устава, представляющая интересы работников учреждений здравоохранения Астраханской области;

- министерство здравоохранения Астраханской области, действующее на основании Положения о министерстве здравоохранения Астраханской области АО, утвержденного постановлением Правительства Астраханской области от 01.03.2005 №4-П, как исполнительный орган государственной власти Астраханской области в сфере здравоохранения (далее - Минздрав АО), учредитель государственных учреждений здравоохранения Астраханской области, подведомственных Минздраву АО (далее - учреждения здравоохранения), представляющий интересы работодателей.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Положения настоящего соглашения служат основой при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации здравоохранения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением не подлежат применению.

В случае отсутствия коллективного договора в учреждениях здравоохранения, Соглашение имеет в них прямое действие.

Непосредственно в организации здравоохранения регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.4.3. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение и коллективные договора или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.4. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения медицинских организаций (руководителей учреждений здравоохранения), их первичных организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

1.5. В случае принятия Правительством Российской Федерации, Астраханской области решений, улучшающих положение работников учреждений здравоохранения по сравнению с настоящим Соглашением, действуют данные решения.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон, права и обязанности сторон настоящего Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.7. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей подведомственных им учреждений, первичных организаций Профсоюза. Если

руководитель в течение 30 дней с момента получения настоящего Соглашения не заявит о своем несогласии присоединиться к нему, Соглашение считается распространенным на данного руководителя.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 01 июня 2019 года. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

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

2. Обязательства Сторон Соглашения

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

2.1. Минздрав АО:

2.1.1. Содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях здравоохранения. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.1.2. Включать для проведения взаимных консультаций представителей областной и первичных организаций Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.1.3. Включать представителей областной организации Профсоюза в состав комиссии по аттестации медицинских и фармацевтических работников, наградных комиссий и иных комиссий в соответствии с законодательством.

2.1.4. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов на территории Астраханской области при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения учреждений здравоохранения.

2.1.5. Способствовать повышению квалификации работников учреждений здравоохранения и качества медицинских услуг, результативности деятельности учреждений здравоохранения.

2.1.6. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования.

2.1.7. Проводить конкурсы профессионального мастерства по профессиям "Лучшая медицинская сестра", "Лучший врач года", конкурс "Лучший коллективный договор", спартакиады, смотры художественной самодеятельности и т.п.

2.1.8. Контролирует финансово-хозяйственную деятельность учреждений здравоохранения в части расходования средств бюджета Астраханской области.

2.2. Учреждения здравоохранения:

2.2.1. Организуют работу по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников учреждений здравоохранения, обучению их вторым профессиям в соответствии с законодательством Российской Федерации, Астраханской области, на условиях и в порядке, которые определяются коллективными договорами.

2.2.2. Предоставляют первичным организациям Профсоюза по их 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, в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Направляют в первичные организации Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения, и принимают их с учетом мотивированного мнения организаций Профсоюза.

2.2.4. Рассматривают обращения, письма и предложения областной и первичных организаций Профсоюза в их адрес и направляют в адрес организаций Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

2.3. Областная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (членов профсоюза) учреждений здравоохранения.

2.3.2. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложением о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждений здравоохранения.

2.3.3. Оказывает работникам учреждений здравоохранения и первичным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями здравоохранения

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

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

3.2. Обеспечить участие представителей Сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения.

3.5. В целях снижения социальной напряженности, прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в учреждениях здравоохранения.

4. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и учреждением здравоохранения регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Астраханской области, настоящим Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

4.2. При приеме на работу с работниками в соответствии со ст. 57, 67 ТК РФ и иными законами, и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, заключаются трудовые договоры в двух экземплярах в письменной форме.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, по отношению к настоящему Соглашению, коллективному договору, являются недействительными.

4.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

4.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются учреждением здравоохранения с учетом мотивированного мнения первичной организации

Профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.5. При направлении учреждением здравоохранения работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.6. Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств учреждений здравоохранения.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений здравоохранения определяются законодательством Российской Федерации, Астраханской области, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений здравоохранения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательству Российской Федерации.

Примечание: сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5.4. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Рабочее время водителей учреждений здравоохранения утверждению Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей".

5.6. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.90 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.8. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 - 98 ТК РФ):

- сверхурочная работа;

- на условиях ненормированного рабочего дня.

5.9. Руководители учреждений здравоохранения работают на условиях ненормированного рабочего дня.

5.10. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

5.11. Работникам медицинских организаций ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск (продолжительностью не менее 28 календарных дней);
- дополнительный отпуск:

а) работникам с ненормированным рабочим днем;

б) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней).

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются в полном объеме без учета, фактически отработанного в этих условиях времени.

в) за особый характер работы

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) (постановление Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 "Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях"). При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей их непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

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

- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

- фельдшерам, работающим на 1 января 1991г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках

(поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов для престарелых и инвалидов (всех типов), домов сестринского ухода и хосписов.

Примечание: постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и используется в части не противоречащей трудовому законодательству.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и устанавливается не менее трех календарных дней.

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

5.14. Работникам, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, учреждение здравоохранения представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время и ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.15. Стороны рекомендуют учреждениям здравоохранения предоставлять женщинам, по их письменному заявлению, один дополнительный оплачиваемый день в месяце, на условиях, определенных коллективным договором.

5.16. Учреждения здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с профсоюзным комитетом первичной организации Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым учреждением здравоохранения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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.

5.18. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем

продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.19. При расторжении трудового договора, заключенного на условии совместительства, работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

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

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

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

5.23. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- бракосочетанием самого работника - три дня
- бракосочетанием детей - один день
- рождением ребенка (супругу) - один день
- смертью членов семьи (жена, муж, отец, мать сын, дочь, родной брат и родная сестра) - три дня
- началом занятий родителям первоклассников - один день.

6. Обязательства в области создания здоровых и безопасных условий труда

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Ежегодно заслушивать на итоговом заседании коллегии Минздрав АО и Президиума обкома профсоюза вопросы состояния условий и охраны труда, уровня производственного травматизма и заболеваемости (профессиональной и с временной утратой трудоспособности) медицинских работников, выполнения мероприятий коллективных договоров и соглашения.

6.1.2. Осуществлять обучение руководителей учреждений здравоохранения и их структурных подразделений, инженеров по охране труда, а также профактив по охране труда.

6.1.3. Создавать в учреждениях здравоохранения на паритетных началах комитеты (комиссии) по охране труда.

6.2. Учреждения здравоохранения в целях осуществления мероприятий в области охраны труда, предусмотренных трудовым законодательством

обязуются:

6.2.1. Обеспечить выполнение мероприятий по разделу "Условия и охрана труда" коллективных договоров, принимаемых в учреждениях здравоохранения.

6.2.2. Предусмотреть расходы на обеспечение работников учреждений здравоохранения:

6.2.2.1. Спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты на производстве (ст. 221 ТК РФ);

6.2.2.2. Молоком и лечебно-профилактическим питанием по установленным нормам для работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ) или их компенсацию;

6.2.2.3. Санитарно-бытовыми помещениями (гардеробные, душевые, умывальные, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, помещения для приема пищи, комнатами гигиены женщин и т.п. помещениями) в соответствии со ст. 223 ТК РФ;

6.2.2.4. На проведение специальной оценки условий труда;

6.2.2.5. На проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 222 ТК РФ);

6.2.2.6. На обеспечение обязательного социального страхования медицинских работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 - 213 ТК РФ);

6.2.2.7. На создание руководителем учреждения здравоохранения соответствующих условий для выполнения работником своих трудовых обязанностей, включая обеспечение необходимым оборудованием, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, профессиональную переподготовку за счет средств учреждения здравоохранения или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации, страхование риска своей профессиональной ответственности.

6.2.2.8. На приобретение комплекта (комплектов) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.2.2.9. На создание и оборудование в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 17.01.2001 N 7 кабинетов или уголков охраны труда в учреждениях здравоохранения.

6.2.3. Обеспечить:

6.2.3.1. Учет и анализ затрат на мероприятия по охране труда;

6.2.3.2. Учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в учреждениях здравоохранения, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению;

6.2.3.3. Координацию работы по охране труда в учреждениях здравоохранения.

7. Обязательства в области оплаты труда

Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

7.1. Реализацию в учреждениях здравоохранения, подведомственных Минздраву АО, «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;

7.2. Достижение целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и средней заработной платы в Астраханской области;

7.3. Создание условий 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

7.4. Учреждения здравоохранения обеспечивают 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%

7.5. Минздрав АО учитывает мнение обкома Профсоюза:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников учреждений здравоохранения, подведомственных Минздраву АО;

- при разработке методических рекомендаций и разъяснений для учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников;

- при изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников учреждений здравоохранения Минздрава АО.

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. О проведение совместно мониторинга систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

7.7. Стороны считают:

7.7.1 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и лиц, отнесенных к данной категории, и средней заработной платы работников

учреждений (без учета руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и лиц, отнесенных к данной категории) рассчитывается и устанавливается Минздравом в кратности от 1 до 5.

7.7.2. Необходимым обеспечением зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда в рамках фонда оплаты труда учреждения здравоохранения.

7.7.3. Обеспечение учреждением здравоохранения 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;

7.7.4. Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

7.7.5. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

7.7.6. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер оплаты труда работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

работник должен знать, какую заработную плату он получит в зависимости от результатов своего труда;

оплата труда должна быть адекватна трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

оплата труда должна следовать за достижением результата;

правила определения оплаты труда должны быть понятны каждому работнику;

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

7.8. 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.

Оплата сверхурочных работ, доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема работ при определении размера доплаты до МРОТ не учитывается.

7.9. Работникам, являющимися внешними, либо внутренними совместителями, оформленными в надлежащем порядке, месячная заработная плата рассчитывается в том же порядке и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

7.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

7.11. При формировании конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера исходить из необходимости обеспечения минимальных гарантий, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области, сохранения установленных в настоящее время выплат и их размеров, с учетом конкретных условий деятельности.

7.12. Разрабатывать с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза локальные нормативные акты, регулирующие порядок и условия выплат компенсационных и стимулирующих выплат, а также премирования работников; порядок распределения денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.13. Оплату сверхурочной работы осуществлять согласно ст. 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу должны определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.14. Стороны рекомендуют:

7.14.1. При заключении коллективных договоров в учреждениях здравоохранения предусмотреть оплату 50% стоимости проездного билета работникам, работа которых связана с разъездным характером труда.

7.14.2. Руководителям учреждений здравоохранения в случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу до изменения законодательства фактически работает на данной должности, переводить, с согласия работника, на должность, соответствующую его образованию или переобучить его за счет средств учреждения здравоохранения.

7.15. Учреждения здравоохранения обязуются:

7.15.1. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы производится, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором учреждения здравоохранения.

7.15.2. Разработку и утверждение локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда учреждения производить с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

7.15.3. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.16. Работникам учреждений здравоохранения предусматривается выплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время не ниже, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором может предусматриваться установление дифференцированных размеров выплат за работу в ночное время отдельным категориям работников в связи с особым характером работы в рамках установленного фонда оплаты труда.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Обязательства в области социальных гарантий и льгот

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников учреждений здравоохранения договорились:

8.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в учреждениях здравоохранения.

8.2. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в установленном законодательством порядке.

8.3. Учреждения здравоохранения:

8.3.1. Принимают необходимые меры для совершенствования профессиональной подготовки, получения квалифицированной категории и сертификата специалистов высшего и среднего звена.

8.3.2. Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечивают права работников на обязательное социальное страхование.

8.3.3. Оказывают при наличии финансовых возможностей материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, в установленном порядке признанных малообеспеченными, одиноких матерей.

8.3.4 Принимают участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, проводимых для работников учреждений здравоохранения.

8.3.5. Содействует работникам в предоставлении мест их детям в дошкольных

образовательных учреждениях, в получении безвозмездных бюджетных субсидий в соответствии с очередностью на получение, покупку жилья, его строительство в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.6. Выделяют денежное единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию, проработавшим в данном учреждении здравоохранения не менее 15 лет в размере до 2-х должностных окладов в соответствии с коллективным договором при наличии финансовой возможности.

8.3.7. Рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о предоставлении работников учреждений, в соответствии с утвержденными положениями, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

8.4. Областная организация Профсоюза:

8.4.1. Обеспечивает постоянный контроль за соблюдением учреждениями здравоохранения требований трудового законодательства, правил и норм охраны труда.

8.4.2. Оказывает методическую и практическую помощь работникам учреждений здравоохранения и первичным организациям Профсоюза при подготовке и заключению коллективных договоров и Соглашений по охране труда в учреждениях здравоохранения.

8.4.3. Осуществляет консультативную помощь, защиту прав социальных льгот работников, обеспечения их занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4.4. Участвует в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков в дни школьных каникул.

8.4.5. Обеспечивает полноценную работу пенсионных комиссий первичных профсоюзных организаций с целью оказания помощи работающим в учреждениях здравоохранения при реализации их пенсионных прав.

8.4.6. На основании ходатайств первичных организаций Профсоюза выделяет материальную помощь членам Профсоюза при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, стихийное бедствие, тяжелая травма на производстве, длительная болезнь, кража имущества и др.) из Фонда "Солидарность", в соответствии с Положением.

8.4.7. Выделяет материальную помощь членам Профсоюза из Фонда временной материальной помощи по ходатайству первичной профсоюзной организации на строительство, ремонт и приобретение жилья, на дорогостоящее лечение, согласно Положению.

8.4.8. Проводит оздоровление членов Профсоюза в санаториях ООО «Профкурорт» с 20% скидкой стоимости путевки.

8.4.9. Оказывает материальную помощь членам профсоюза и их детям из фонда

"Оздоровление" при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение.

9. Обязательства в области гарантий занятости

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

9.1. При возникающей необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии, совместителей, прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

9.2. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставлять: избранным в состав выборных органов организаций Профсоюза, молодежных советов, комиссий; одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста; лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); не увольнять двух и более работников из одной семьи.

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

9.4. Рекомендовать руководителям учреждений здравоохранения и соответствующим выборным органам организаций Профсоюза при заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников и в первую очередь молодежи до наступления срока расторжения трудового договора по сокращению штатов.

9.5. Считать критерием массового увольнения работников критерии, указанные в постановлении Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения": сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

9.6. Учреждения здравоохранения:

9.6.1. Организовывают работу по прогнозированию численности высвобождаемых работников отрасли, анализу и постоянному их учету, создают условия, направленные на профессиональную переподготовку высвобождаемых работников.

9.6.2. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников здравоохранения при реорганизации, изменении организационно-правовой формы учреждения здравоохранения.

9.6.3. При инициации ликвидации учреждений здравоохранения, их подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой

формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущего за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшения условий труда, осуществляют соответствующие мероприятия только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) областной организации Профсоюза и проведения с ней переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза. Результаты переговоров оформляются протоколом.

9.6.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска нового места работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

9.6.5. При наличии финансовых возможностей оказывают материальную помощь высвобождаемым работникам в связи сокращением численности или штата организации при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком – до 3-х окладов;

9.6.6. При наличии финансовых возможностей сотрудникам, в случае их высвобождения за два года до выхода на пенсию при условии, что они не имеют оснований для постановки на учет в службы занятости, либо не имеют оснований для выхода на досрочную пенсию, выплачивают единовременное пособие в размере до 3-х окладов.

9.6.7. Создают условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников.

9.7. Областная организация Профсоюза:

9.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, предоставления им льгот и гарантий при высвобождении.

9.7.2. Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь первичным организациям Профсоюза, членам Профсоюза по вопросам занятости.

9.7.3. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставления им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

10. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждений здравоохранения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усилению социальной защищенности молодых работников в учреждениях здравоохранения, стороны договорились:

Молодыми работниками считаются работники, в первые три года работы после окончания образовательного учреждения в возрасте до 35 лет.

Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и первичной профсоюзной организации учреждения системы здравоохранения.

10.1. Учреждения здравоохранения обязуются:

10.2. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

10.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявлять и поощрять лучших молодых специалистов. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады работников здравоохранения и учащейся молодежи.

10.4. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения.

10.5. Принимать Положение о наставничестве. Добиваются закрепления наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода работы в учреждении. Осуществляют доплату наставникам в размере, установленном коллективным договором.

10.6. Соблюдать гарантии молодых работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования.

10.7. Молодым специалистам - медицинским и фармацевтическим работникам в первые три года работы после окончания образовательного учреждения производить выплату, в размере, установленную положением об оплате труда и (или) коллективным договором учреждения, при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда.

10.8. Включать в состав комиссии по охране труда представителя Молодежного совета профсоюзной организации.

10.9. Проводить по направлению Молодежного совета обучение "Уполномоченных по охране труда" из числа молодых работников.

10.10. Оказывать материальную поддержку Молодежным советам на проведение культурно-массовых мероприятий (День молодежи, Новогодний вечер, КВН и другие) в размере, установленном коллективным договором при наличии финансовой возможности.

10.11. Оказывать материальную помощь при бракосочетании работника учреждения в размере, установленном коллективным договором, при наличии финансовой возможности.

10.12. Оказывать материальную помощь одному из родителей при рождении ребенка в размере, установленном коллективным договором, при наличии финансовой возможности.

11. Гарантии прав организаций Профсоюза

В целях создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза учреждения здравоохранения обязуются:

11.1. Соблюдать права и гарантии организации Профсоюза, способствовать ее деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными нормативными правовыми актами.

11.2. Бесплатно предоставлять первичной организации Профсоюза учреждений здравоохранения необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы организации Профсоюза и проведения собраний работников в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

11.3. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в порядке и на условиях, установленных коллективным договором.

11.4. Не препятствовать представителям организаций Профсоюза посещать учреждения здравоохранения для реализации уставных целей и задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Учреждение здравоохранения не вправе задерживать перечисление указанных денежных средств.

11.6. Перечислять ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счета организаций Профсоюза, если в этой организации заключен коллективный договор или на нее распространяется действие Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет организаций Профсоюза на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

12. Гарантии прав работников, входящих в состав профсоюзных органов, освобожденных и не освобожденных от основной работы

12.1. Установить доплату к должностному окладу не освобожденному председателю первичной организации Профсоюза за счет средств учреждения здравоохранения за большой объем и социальную значимость в размере не

менее 20% от должностного оклада, предусмотренную положением об оплате труда и (или) коллективным договором.

12.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - областной организации Профсоюза.

12.3. Увольнение по инициативе учреждения здравоохранения работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия областной организации Профсоюза.

12.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

12.5. Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников на условиях, определяемых коллективным договором, соглашением; на время краткосрочной профсоюзной учебы работники освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

12.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов с

сохранением средней заработной платы, предусмотрев данный пункт коллективным договором.

12.7. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

12.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

12.9. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором.

12.10. Расторжение трудового договора по инициативе учреждения здравоохранения по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, посредством проведения ежегодного подведения итогов выполнения Соглашения, рассматривая их по предложению одной из сторон на совместном заседании.

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

13.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и

правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.4. При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Настоящее соглашение подписано в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Стороны договорились опубликовать данное Соглашение в правовой информационной системе «Гарант», «Консультант» и разместить на сайте Минздрава АО.