



**Министерство здравоохранения
Ростовской области**



**Ростовская областная организация
Профсоюза работников здравоохра-
нения РФ**

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по государственным
учреждениям здравоохранения,
государственным унитарным предприятиям,
государственным образовательным организа-
циям Ростовской области
на 2015-2017 годы**

**г. Ростов-на-Дону
2015 г.**

Министр здравоохранения
Ростовской области

Председатель Ростовской областной
организации Профсоюза работников
здравоохранения РФ

Т.Ю. Быковская

О.С. Борцов

«17» апреля 2015 г.

«17» апреля 2015 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по государственным
учреждениям здравоохранения,
государственным унитарным предприятиям,
государственным образовательным организациям Ростовской области
на 2015-2017 годы.**

Отраслевое соглашение прошло уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 2379
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

Ростов-на-Дону 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Обязательства сторон соглашения
3. Оплата труда
4. Режим труда и отдыха
5. Содействие занятости и кадрового обеспечения учреждений
6. Условия и охрана труда
7. Меры социальной поддержки
8. Гарантии и компенсации
9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающихся
10. Реализация принципов социального партнерства
11. Обеспечение гарантий прав профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Ростовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ
12. Заключительные положения

**Отраслевое соглашение по государственным учреждениям
здравоохранения, государственным унитарным предприятиям,
государственным образовательным организациям Ростовской области
на 2015-2017 годы**

Мы, нижеподписавшиеся, полномочные представители министерства здравоохранения Ростовской области и Ростовской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, именуемые в дальнейшем Стороны, руководствуясь законодательством Российской Федерации и Ростовской области, заключили Отраслевое соглашение между министерством здравоохранения Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2015-2017 годы, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Ростовской области на предстоящий период и совместные действия Сторон по их реализации.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, повышения ее конкурентоспособности и увеличения доходов организаций, роста производительности труда, модернизации действующих и создания новых высокопроизводительных рабочих мест, стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста работников.

Соглашение служит основой для переговоров и заключения территориальных (городских, районных) соглашений, коллективных договоров.

Условия региональных территориальных соглашений и коллективных договоров не могут ухудшать положения работников учреждений минздрава РО по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Стороны рассматривают обязательства данного Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены, дополнены и развиты в рамках заключения и реализации территориальных (городских, районных) соглашений и коллективных договоров.

Для обеспечения реализации настоящего Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в пределах своих полномочий вырабатывают документы, принимают необходимые решения.

Стороны по мере необходимости в пределах своей компетенции вносят в Соглашение изменения и дополнения, направленные на достижение стратегических целей и задач, которые оформляются в виде приложения к Соглашению, после принятия их на заседании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и содержание приложения определяются по взаимному согласию Сторон. Сроки разработки приложения должны обеспечивать возможность учета

средств, необходимых для реализации содержащихся в приложении обязательств.

Обязательства, включенные в Соглашение, вступают в силу после его подписания Сторонами и действуют в течение определенного в нем срока.

Обязательства министерства здравоохранения Ростовской области, вытекающие из Соглашения, реализуются в соответствии с полномочиями, определенными законодательством, путем принятия нормативных правовых актов.

Стороны признают необходимым заключение территориальных (городских, районных) соглашений, коллективных договоров, реализующих принципы социального партнерства, всесторонне содействующих в решении социально-трудовых вопросов.

Стороны признают обязательным участие отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рассмотрении проектов нормативных правовых и иных актов министерства здравоохранения Ростовской области в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее — Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. N10-ФЗ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. N1032-1, Областным законом Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» от 16 декабря 2009г. №345-ЗС, Областным законом от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

1.2. Сторонами, заключившими между собой Соглашение являются:

- работники подведомственных государственных автономных учреждений Ростовской области (ГАУ РО), государственных бюджетных учреждений Ростовской области (ГБУ РО), государственных казенных учреждений Ростовской области (ГКУ РО), государственных унитарных предприятий Ростовской области (ГУП РО), государственных образовательных организаций Ростовской области, в лице их представителя – Ростовской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее по тексту – РОО Профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – министерства здравоохранения Ростовской области (далее – минздрав РО).

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, между работниками и работодателями, содержащим обязательства по вопросам оплаты труда, содействия занятости и кадрового обеспечения учреждений, условий охраны труда и экологии, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-

экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающихся, реализации принципов социального партнерства, обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Ростовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ для работников подведомственных государственных автономных учреждений Ростовской области, государственных бюджетных учреждений Ростовской области, государственных казенных учреждений Ростовской области, государственных унитарных предприятий Ростовской области, государственных образовательных организаций Ростовской области (далее – подведомственных учреждений).

Нормы Соглашения обязательны для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей подведомственных Областных государственных учреждений здравоохранения и образования, финансируемых из Областного бюджета и соответствующих профсоюзных органов, и может использоваться при ведении переговоров и заключении территориальных (отраслевых) соглашений, коллективных договоров.

1.5. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.6. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников расширяют действие пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

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

2.1.3. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями учреждений Минздрава РО и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.1.4. Утвердить отраслевую программу, направленную на совершенствование

системы управления охраной труда в медицинских учреждениях.

2.1.5. Проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) (Пилотный проект Ростовской области).

2.1.6. Учредить совместную Почетную грамоту Минздрава РО и РОО Профсоюза в целях поощрения работников, добившихся значительных результатов в повышении эффективности здравоохранения, принимающих активное участие в общественной жизни.

2.1.7. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях Минздрава РО.

2.1.8. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовить предложения в Областную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам:

- реформирования пенсионного законодательства Российской Федерации;
- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;
- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников.

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

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

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

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

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

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Ростовской области, Министерство труда и социальной защиты Ростовской области:

2.3.1. об утверждении Правительством Ростовской области должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников;

2.3.3. об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в учреждениях Минздрава РО, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

2.3.4. о выделении из средств областного бюджета объема ассигнований, необходимых для:

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений Минздрава РО;

- за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях Минздрава РО систем оплаты труда.

2.5. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.6. Стороны разрабатывают комплекс мер (план мероприятий) по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль над его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях коллегии Минздрава РО и Президиума РОО Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В сфере оплаты труда:

3.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, исходя из необходимости повышения престиж-

ности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

3.1.2. Расширять практику совместной аналитической и экспертной оценки проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных учреждений.

3.1.3. Добиваться установления достойной заработной платы для работников учреждений здравоохранения и образования Ростовской области, преодоления межсекторного разрыва в оплате труда.

3.1.4. Осуществлять систематический контроль за своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной трудовым законодательством.

В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, добиваться ее выплаты через комиссии по трудовым спорам и суды.

3.1.5. Система оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области установлена Областным законом «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03 октября 2008г. №91-ЗС и нормативным правовым актом Правительства Ростовской области.

3.1.6. Рекомендовать учреждениям здравоохранения и образования предусматривать в коллективных договорах положения:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

- обязательства выплаты заработной платы работникам в размерах, не ниже установленных действующим законодательством, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другое) (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации);

- вопросы обеспечения своевременности выплаты заработной платы работникам, а также урегулирования разногласий между работниками и работодателями, возникшими вследствие несвоевременной выплаты заработной платы, о порядке компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;

- условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеров повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления.

3.1.7. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравне-

нию с установленными настоящим Со- глашением, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.8. В соответствии со ст.4 Областного закона «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03 октября 2008г. № 91-ЗС должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) в соответствии с областным законом об областном бюджете.

3.1.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. В сфере организации и нормирования труда, рабочего времени и отдыха:

4.1.1. Обеспечивать установленную законодательством Российской Федерации для работников продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного отдыха.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников регулируются в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений здравоохранения и образования, согласованными с соответствующими выборными профсоюзными органами.

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащими трудовому законодательству.

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

4.1.7. 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.

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

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

4.1.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (а так же удлиненный отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за особый характер работы (в том числе за непрерывный 3-х летний стаж работы);
- за ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждений здравоохранения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

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

постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482

«О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

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

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

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

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

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

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

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

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

водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

4.1.13. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Областной закон Ростовской области от 15.03.2004г. №96-ЗС «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ростовской области», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка "и устанавливается не менее трех календарных дней и не более 14 календарных дней.

4.1.14. Работникам, занимающихся педагогической деятельностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

4.1.15. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.1.18. Работникам, имеющих детей инвалидов, работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.1.19. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

5.2. Стороны Соглашения договорились, в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а так же социальной защите высвобождаемых работников.

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

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

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

5.6. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения и заключения по проектам областных законов и иных нормативных правовых актов. Проекты нормативных правовых актов, непосредственно затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников подведомственных Областных государственных учреждений здравоохранения и образования, финансируемых из Областного бюджета, подготавливаемые Минздравом РО в обязательном порядке согласовываются с РОО Профсоюза.

5.7. Работодатели учреждений здравоохранения:

5.7.1. 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.

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

5.7.3. Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест

или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

5.7.4. 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.

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

5.9. Минздрав РО совместно с РОО Профсоюза:

5.9.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

5.9.2. Контролируют обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам подведомственных учреждений при смене собственника, изменении их подведомственности или реорганизации.

5.10. Работодатели и соответствующие выборные профсоюзные органы обязаны соблюдать следующие требования действующего законодательства:

- при изменении подведомственности (подчиненности) учреждений, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются;

- в случае предстоящих массовых увольнений в учреждениях проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности;

- при принятии решений о возможном массовом высвобождении работников руководствуются действующим законодательством Российской Федерации;

- **Руководствуются следующими критериями для определения случаев массового увольнения работников:**

- а) ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

- При сокращении численности или штата работников учитывать работников, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ.

5.11. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимуще-

ственное право трудоустройства в со- ответственности с его квалификацией в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.12. Работникам, высвобождаемым из учреждений здравоохранения и образования в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором может оказываться материальная помощь.

5.13. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет собственных средств обеспечивают условия **повышения квалификации медицинских работников**. 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.

5.15. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансовых возможностей организации, обязательства о дополнительной социальной поддержке работников:

- оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- производить выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

4.16. В целях реализации права работников на получение квалификационной категории, при определении структуры и состава аттестационных комиссий в учреждениях здравоохранения и образования, в состав аттестационных комиссий в учреждениях могут включаются представители выборных профсоюзных органов.

4.17. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников подведомственных учреждений, в соответствии с утвержденными положениями, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Ростовской области.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

минздрав РО:

6.1.1. Совместно с РОО Профсоюза организует и проводит ежегодные семинары - совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда учреждений здравоохранения.

6.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда учреждений Минздрава РО.

6.1.3. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях Минздрава РО.

6.1.4. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минздрав РО по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда.

6.1.5. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждениях Минздрава РО.

6.2. Работодатели учреждений здравоохранения обязаны:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в учреждениях, подведомственных минздраву РО с численностью 50 и более работников.

Принимать решение о создании службы охраны труда, введении должности штатного специалиста по охране труда или возлагать эти функции на уполномоченного работника или привлеченного специалиста, учитывая специфику деятельности организации с численностью работников до 50 человек.

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

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

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

6.2.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

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

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

6.2.8. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам вы-

полнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.9. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

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

6.2.12. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

6.3. Профсоюз рекомендует первичной профсоюзной организации:

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

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

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

6.3.4. Организовывать и проводить 1 раз в 2 года конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда».

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

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

6.3.7. Предусмотреть в коллективных договорах поощрения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза за осуществление общественного контроля.

6.3.8. В соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. №302н проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодных) медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

6.3.9. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве.

6.3.10. Содействовать включению в коллективные договоры раздела «Условия и охрана труда» и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.11. Участвовать при проведении мероприятий, связанных с проведением специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Соглашения договорились:

7.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели учреждений Минздрава РО отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2% от поступлений от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

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

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

- на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;

- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере,

предусмотренном на эти цели коллективным договором.

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

7.2. РОО Профсоюза рекомендует первичным профсоюзным организациям:

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

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

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

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

7.3. Минздрав РО рекомендует работодателям при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

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

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях Минздрава РО;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.10. 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 учреждения;

8.4. РОО Профсоюза рекомендует первичным профсоюзным организациям:

8.4.1. Вовлекать молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов профсоюза и содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

8.4.2. Направлять на реализацию молодежной политики 5% в расходной части

сметы профбюджета первичной профсоюзной организации.

8.4.3. Оказывать молодым работникам и обучающимся в учреждениях образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.4.4. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

8.5. Минздрав РО рекомендует работодателям:

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

8.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

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

8.6.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят форумы, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

IX. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

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

9.1.5. Представляют в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополне-

ний в действующее Соглашение.

9.2. Минздрав РО:

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

9.3. РОО Профсоюза:

9.3.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями учреждений минздрава РО на принципах социального партнерства.

9.3.2. Оказывает практическую помощь работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в разработке и принятии коллективных договоров.

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

9.2.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

10.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов РОО Профсоюза работников здравоохранения РФ

Работодатели, согласно статей 370 - 378 ТК РФ, признают права общественной организации РОО Профсоюза, действующей на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту Устав Профсоюза):

10.1.1. Соблюдают права и гарантии РОО Профсоюза, его членов и выборных органов Профсоюза, в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным Соглашением. Не препятствует созданию и функционированию структур Профсоюза в подведомственных учреждениях.

10.1.2. Безвозмездно представляют профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации, действующему в организации, в бесплатное пользование, необходимые для его деятельности: отапливаемое и электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, 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.

10.1.3. Предоставляют в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации, при-

надлежащие работодателю, либо арендуемые им здания, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры необходимые для организации отдыха, проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками – членами Профсоюза и членами их семей. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.1.4. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать подведомственные учреждения, а также представляют бесплатную информацию о деятельности учреждений для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.1.5. Перечисляют по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующей первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (статья 370 ТК РФ).

10.1.6. Перечисляют ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, если в этом учреждении заключен коллективный договор или на него распространяется действие Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет первичной профсоюзной организации на условиях и в порядке, установленные коллективным договором.

10.1.7. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации не освобожденных от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной организации гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ. 2.6.8. Освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами организаций Профсоюза, а также освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов выборной профсоюзной организации для участия в их работе. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.1.8. Обеспечивают предоставление гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 376 ТК РФ.

10.1.9. Выделяют средства (из внебюджетных источников), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах на оплату труда руководителям выборных профсоюзных организаций, а так же предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10.2. Обязательства Профсоюза в лице РОО Профсоюза

10.2.1. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения.

10.2.2. Проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области социальных вопросов, охраны труда организаций.

10.2.3. Осуществляет представительство и защиту профессиональных, социально - трудовых и экономических прав и интересов, оказывает бесплатную консультативную помощь членов Профсоюза.

10.2.4. Осуществляет через свои органы на местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, техническую и правовую инспекции труда ЦК Профсоюза за контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового законодательства.

10.2.5. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников подведомственных учреждений.

10.2.6. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов).

10.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников подведомственных учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.2.8. Обращается в законодательные органы по вопросам, возникающим при реализации принимаемых в области законов и иных нормативных правовых документов, предоставляющих социальные гарантии работникам отрасли.

10.2.9. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в учреждениях здравоохранения и образования, организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям профсоюзной деятельности.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договоренности;

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

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

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

- представлять в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

11.2. РОО Профсоюза:

- способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

- оказывает практическую помощь учреждениям и выборным профсоюзным организациям в разработке и принятии коллективных договоров.

- осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования.

- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждениях.

11.3. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

11.4. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также территориальные, первичные организации Профсоюза, работодатели.

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

11.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

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.

11.7. В целях установления и развития информационного взаимодействия Стороны договорились о размещении на главных страницах своих веб-сайтов графиче-

ски оформленных гиперссылок (баннеров) на веб-сайты социальных партнеров в рамках данного Соглашения. Адрес веб-сайта Министерства здравоохранения Ростовской области - <http://minzdrav.donland.ru/>; адрес веб-сайта Ростовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ - <http://rostov.przrf.ru/>.

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

11.9. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях Президиума РОО Профсоюза с участием представителей минздрава РО и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

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

11.11. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны договорились вступить в переговоры о заключении аналогичного Соглашения на последующий период и подписывают его до 31 декабря 2017 года, а также о возможном продлении срока действия Соглашения на период ведения переговоров.

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

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

11.14. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

