

Президент Ставропольской
краевой организации профсоюза
работников здравоохранения РФ
А.И. Кривко
2015г.

Министр здравоохранения
Ставропольского края
В.Н. Мажаров
2015г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ И
СТАВРОПОЛЬСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ
на 2015 - 2017 годы

Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
за № <u>06 «17» февраля 2015</u>
Регистрацию произвел: <u>Курова Е. А.</u> <u>Курова</u>

Соглашение принято на заседании двух-
сторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
протокол № 2 от «14» января 2015г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011г. № 323-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Ставропольским краевым трехсторонним Соглашением между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2013 -2015 годы, законами Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», от 19.10.2000г. № 48-кз «О Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников здравоохранения Ставропольского края.

1.2. Сторонами Соглашения, далее вместе именуемые Стороны, являются:

работники в лице их представителя Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Краевая организация Профсоюза),

работодатели в лице их представителя министерства здравоохранения Ставропольского края (далее – Минздрав Ставропольского края).

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий оплаты труда, занятости и социально-трудовых гарантий между работниками и работодателями медицинских организаций государственной системы здравоохранения Ставропольского края и образовательных организаций Ставропольского края, подведомственных Минздраву Ставропольского края (далее – Организации), и распространяется на всех работников и работодателей указанных Организаций, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства. Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении

коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры Организаций, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

1.5. Работодатели Организаций и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.6. Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований края.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие руководителям Организаций и выборным органам первичных профсоюзных организаций в заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров.

1.7. Краевая организация Профсоюза осуществляет анализ коллективных договоров Организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.8. Соглашение не ограничивает права руководителей Организаций в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами, при наличии собственных средств на эти цели.

1.9. Стороны договорились, что при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда - интересы работников Организаций представляют только Краевая организация Профсоюза, территориальные и первичные организации Краевой организации Профсоюза.

1.10. Минздрав Ставропольского края и руководители Организаций участвуют в реализации трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в части обязательности разработки и заключения коллективных договоров и соглашений, а также контролируют ход их выполнения.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31.12.2017 года.

Стороны договорились, что переговоры о заключении нового или продлении срока действующего Соглашения должны быть начаты не позднее шестимесячного срока до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров

от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

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

Руководители Организаций, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.14. В период действия Соглашения Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), и осуществляют действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия Соглашения при условии его выполнения.

1.15. В случае проведения реорганизации Сторон Соглашения, принятые Сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

В случаях изменения наименования Сторон, а также расторжения трудового договора с руководителями, подписавшими Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

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

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

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

При не выполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

1.17. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях коллегии Минздрава Ставропольского края и Президиума краевого комитета Краевой организации Профсоюза с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения.

Для оценки деятельности Организаций, руководителей Организаций работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации не менее 2-х раз в год подводит итоги выполнения коллективного договора с составлением протоколов и указанием процентного выполнения принятых на себя обязательств.

1.18. Минздрав Ставропольского края доводит текст Соглашения изменения и дополнения к нему до Организаций, а Краевая организация Профсоюза – до территориальных и первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания.

Стороны размещают текст данного Соглашения на своих официальных сайтах в двухнедельный срок после его подписания.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении края, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня его 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 края.

2.1.3. Проводить в Организациях обучение работников по правовым и экономическим вопросам в пределах своей компетенции.

2.1.4. 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 Организаций и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.1.5. Учредить совместную Почетную грамоту Минздрава Ставропольского края и Краевой организации Профсоюза в целях поощрения работников, добившихся значительных результатов в повышении эффективности здравоохранения, принимающих активное участие в общественной жизни.

2.1.6. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в Организациях.

2.1.7. Организовывать конкурсы (соревнования) профессионального мастерства среди медицинских работников, Спартакиады.

2.1.8. В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативно правовых актов Российской Федерации готовить предложения 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 Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в Ставропольском крае.

2.2.2. По совершенствованию и реализации в Организациях 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 лучшей практики внедрения «эффективного контракта» в Организациях.

2.2.3. По реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения края, специального образования и медицинской науки с учетом структурных преобразований Организаций, совершенствованию 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 Ставропольского края и Министерство труда и социальной защиты Ставропольского края:

2.3.1. Об утверждении Правительством Ставропольского края повышающих базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Организаций.

2.3.2. О выделении из средств бюджета Ставропольского края объема ассигнований необходимых для:

повышения уровня оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012г. №548-рп; "Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Ставропольском крае на 2013 - 2018 годы", утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 01.03.2013г. № 47-рп;

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 Организаций;

за реализацией ТК РФ, федерального законодательства, законодательства Ставропольского края, и иных нормативных правовых актов, при установлении и изменении в Организациях систем оплаты труда, социальных гарантий медицинских работников, предусмотренных коллективным договором;

за своевременным заключением в Организациях коллективных договоров, включении в их разделы значимых, полновесных и охватывающих все стороны производственной деятельности обязательств, а также качественным их выполнением.

2.5. Обязательства Краевой организации Профсоюза.

2.5.1. Проводит мероприятия по заключению коллективных договоров и соглашений всех уровней.

2.5.2. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

2.5.3. Оказывает практическую и консультативную помощь членам профсоюза в защите социально-трудовых прав и гарантий.

2.5.4. Иницирует создание комиссий по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Организациях и оказывает содействие работодателям и работникам в их создании.

2.5.5. Продолжает работу по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены Профсоюза в Организациях.

2.5.6. Участвует в реализации настоящего Соглашения.

2.5.7. Вносит предложения по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников, проводит экспертизу соответствующих законопроектов и других нормативных правовых актов в пределах своей компетенции.

2.5.8. Осуществляет представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях, органах исполнительной власти и органах надзора,

оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально - трудовых вопросов и занятости.

2.5.9. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.10. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, созданным в Организациях, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

2.5.11. Разрабатывает и доводит до коллективов Организаций методические рекомендации по основам правовых знаний, заключению коллективных договоров и другим вопросам.

2.5.12. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и их детей.

2.5.13. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, настоящим Соглашением.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются ТК РФ, Ставропольским краевым трехсторонним Соглашением между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2013 -2015 годы, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

3.1.2. Руководители Организаций обязуются оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

3.1.4. Письменное оформление индивидуальных трудовых договоров с лицами, принятыми на работу до 06.10.1992 г., производится по инициативе работодателя только с их согласия. В случае отказа работника подписать трудовой договор работодателю рекомендуется составить соответствующий акт.

3.1.5. При изменении условий трудового договора заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать оплату труда работников государственной системы здравоохранения Ставропольского края, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

Установление объемов финансирования Организаций и разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников медицинских организаций осуществлять, руководствуясь Указом Президента РФ №597 от 07.05.2012 года и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из различных бюджетов, отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожными картами»).

4.1.2. Взаимодействовать при подготовке законов Ставропольского края «О бюджете Ставропольского края», готовить заключения и предложения по проектам, принимать активные меры по их реализации.

4.1.3. Оплату труда работников Организаций производить в соответствии с принятыми в Организациях Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края, согласованного с Краевой организацией Профсоюза и Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Минздраву Ставропольского края, согласованного с Краевой организацией Профсоюза.

4.1.4. Предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях направление до 65% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, является приложением к коллективному договору в каждой Организации и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Сохранять при проведении мероприятий по реорганизации, реструктуризации Организаций уровень заработной платы и социальных гарантий, действовавших до начала их проведения.

4.1.6. Персональную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Организаций устанавливать по решению комиссии Минздрава Ставропольского края по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям Организаций, на основании оценки деятельности Организации, по согласованию с Краевой организацией Профсоюза.

4.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.2.1. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда.

Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами мероприятий (краевые «дорожные карты»), содержащими целевые индикаторы и меры, обеспечивающие их достижение, обеспечивать повышение квалификации работников Организаций.

4.2.2. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, рекомендациями Минздрава Ставропольского края, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Системы оплаты труда работников Организаций устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009г. № 286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010г. №541н, государственных гарантий по оплате труда, Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в краевых бюджетных и казенных учреждениях, Примерных положений об оплате труда работников Организаций, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Рекомендаций Ставропольской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

4.3. Работодатели обеспечивают:

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

4.3.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на эффективный контракт.

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

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

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

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.3.6. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.3.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в повышенном размере, не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.3.8. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в Организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

4.3.9. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10-30% ниже должностных окладов руководителей.

Установление предельного соотношения заработной платы заместителей руководителей Организаций и главных бухгалтеров путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей Организаций и средней заработной платы работников Организаций (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

4.3.10. Установление персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам Организаций на основании достижения показателей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.11. Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций, трудовым договором.

4.3.12. Формирование фонда оплаты труда работников Организаций из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3.13. Индексацию заработной платы (увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных) окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на эти цели.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Вопросы трудовых отношений работников Организаций регулируются в соответствии со статьей 5 ТК РФ, в том числе настоящим Соглашением, коллективным договором Организации и трудовым договором.

5.1. Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Режим труда и отдыха в Организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.1.2. Работодатели Организаций требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

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

5.1.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ставропольского края, Правил внутреннего трудового распорядка Организаций, согласованными с соответствующими выборными органами первичных профсоюзных организаций.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановлением Государственного комитета Совета

Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 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», приказом Народного комитета по здравоохранению СССР от 12.12.1940 г. № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», совместным приказом от 30.05.2003г. Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 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», Федеральным законом от 18.06.2001г. № 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" и других нормативных правовых актов о продолжительности рабочего времени.

5.1.5. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.6. Устанавливать продолжительность рабочего времени не более 36 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, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014 года, отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливать в трудовом договоре в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №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», приказом Народного комитета по здравоохранению СССР от 12.12.1940 г. №584 «О

продолжительности рабочего дня медицинских работников», совместным приказом от 30.05.2003г. Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 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», других нормативно правовых актов о продолжительности рабочего времени и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014 года, с учетом срока действия результатов аттестации в течение переходного периода, но не позже 31.12.2018 года).

5.1.7. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможно увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего пункта, но не более чем до 40 часов в неделю, за исключением медицинских работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивать денежную компенсацию в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада). Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором.

5.1.8. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

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

5.1.10. 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 не возможно, 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.

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

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

5.1.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с ТК РФ.

5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

ТК РФ;

Постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

Постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

5.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014 года, с учетом срока действия результатов аттестации в течение переходного периода, но не позже 31.12.2018 года).

На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена

денежной компенсацией. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В счет времени, проработанного в должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной должности, а для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полным месяцем работы с вредными и (или) опасными условиями труда считается календарный месяц, в котором работник фактически отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной должности.

Если работник занимает в одной Организации несколько должностей (профессий рабочих), 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 (по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014г., отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда), в объеме менее чем на 0,5 ставки по каждой должности (профессии рабочих), право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда определяется по совокупности отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях по всем занимаемым должностям (профессиям рабочих) в данной Организации.

5.2.3. За непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, следующим работникам:

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 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 01.01.1991г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

5.2.4. Стаж непрерывной работы для отпуска, указанного в подпункте 5.2.3 исчисляется аналогично порядку исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

5.2.5. Работникам, занимающимся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

5.2.6. 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 в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем, утвержденными постановлением Правительства Ставропольского края от 04.04.2003 года № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края».

5.2.7. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации самостоятельно предоставлять сверх установленных трудовым законодательством дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.2.8. Работникам Организаций рекомендуется предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством:

а) с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год:

родителям, имеющих детей первоклассников – 1 сентября;

в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1 день.

б) без сохранения заработной платы:

одному из родителей, имеющих детей школьников – 1 сентября;

в связи со свадьбой – 3 дня;

в связи со свадьбой детей работника – 2 дня;

в связи со смертью родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры и их дети) – 3 дня;

в связи с рождением ребенка – 2 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня.

5.2.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.10. Графики отпусков работников Организаций утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.2.11. Работникам, имеющим детей инвалидов, работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в Организациях, осуществлять мероприятия по обеспечению Организаций медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

6.1.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций 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.

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

6.1.5. Руководствоваться следующими критериями массового высвобождения работников:

а) ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве: 10 человек в течение 30 календарных дней - при численности занятых от 20 до 100; 5% работающих в течение 30 календарных дней - при численности занятых от 101 до 500 человек; 10 % работающих в течение 60 календарных дней - при численности занятых от 501 человека и выше.

6.1.6. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или коллективным договором организации, но не менее 4 часов в неделю.

6.1.7. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную Организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.1.8. Стороны рекомендуют работодателям Организаций, при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, включать в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей положение о дополнительной социальной поддержке работников, которое определяет в зависимости от стажа работы в учреждении:

оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

выплату при увольнении компенсации сверх выходного пособия, установленного законодательством;

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

6.1.9. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов рекомендуется предоставлять:

лицам, избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций;

лицам, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

6.1.10. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.1.11. Расторжение трудового договора с руководителями Организаций, являющихся членами Профсоюза по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. В целях реализации права работников на получение квалификационной категории, при определении структуры и состава аттестационных комиссий, в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

6.3. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществляется не реже 1 раза в 5 лет. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок за занимаемой должности.

С учетом финансовых возможностей предусмотреть в коллективных договорах включение в средний заработок заработной платы при работе по внутреннему совместительству - при направлении медицинского работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы.

6.4. Работодатель ежегодно за счет собственных средств проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации не менее 20% персонала.

6.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определенном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.6. Профсоюз осуществляет общественный контроль за созданием работодателем надлежащих условий для совмещения работниками работы и обучения, необходимых гарантий, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем: Минздрав Ставропольского края:

7.1.1. Организует и проводит ежегодные семинары - совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда Организаций.

7.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда Организаций и обеспечивает координацию их деятельности в этой области.

7.1.3. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в Организациях.

7.1.4. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минздрав Ставропольского края по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда.

7.1.5. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Организациях. Ежегодно рассматривает на коллегии Минздрава Ставропольского края с участием Краевой организации Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение данного раздела Соглашения.

7.2. Работодатели обязаны:

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

7.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должности специалиста по охране труда в каждой Организации с численностью 50 и более работников. Создавать в организациях численностью более 10 работников комитеты (комиссии) по охране труда.

Определять структуру службы по охране труда в соответствии с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.01.2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 230 «Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения».

7.2.3. 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 Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей работодателя и первичной профсоюзной организации и обеспечивать их эффективную работу.

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

7.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 г. № 191 «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников».

7.2.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке установленном Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными нормативными актами в области охраны труда.

7.2.7. 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 в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

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

7.2.8. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочих местах работников, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.10. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.11. 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 16.02.2009 г. № 45-н «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».

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

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

7.3. Краевая организация Профсоюза рекомендует первичной профсоюзной организации:

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

7.3.2. Организовать 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 ст. 370 ТК РФ.

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

7.3.4. Организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда».

7.3.5. 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.

7.3.6. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Прием в эксплуатацию реконструированных и вновь построенных объектов государственной системы здравоохранения Ставропольского края осуществлять комиссиями с обязательным участием технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Ставропольскому краю, а в случае невозможности его участия в работе комиссии с участием другого представителя Краевой организации Профсоюза.

7.4.2. Расследование несчастных случаев с возможным инвалидным исходом, а также групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших в Организациях с членами Профсоюза производить комиссиями с обязательным участием технического инспектора труда ЦК Профсоюза по Ставропольскому краю.

7.4.3. При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать.

В случае получения работником тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей), установить в коллективном договоре разовую материальную помощь в размере должностного оклада работника, сверх установленных законом гарантий.

7.4.4. Обеспечить в каждой Организации в лице их руководителей и комиссий по социальному страхованию подачу заявок в отделения Фонда социального страхования на возврат 20% сумм от страховых взносов на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и использование этих средств на мероприятия по охране труда.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ работодатели в Организациях выделяют денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 3 % поступлений от оказания Организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом Организации 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 коллективных договорах медицинских организаций:

на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;

на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых работников;

на оплату спортивных сооружений, плавательных бассейнов, спортивных секций и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

на полную и частичную, совместно с Профсоюзом оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников-членов Профсоюза;

на выплату материальной помощи;

на проезд к месту работы и обратно.

8.2. Устанавливать в Организациях внеочередной прием работников здравоохранения и их детей в амбулаторно-поликлинических учреждениях и внеочередную плановую госпитализацию при наличии соответствующего направления лечебно-профилактического учреждения. Обеспечивать квалифицированную специализированную медицинскую и лекарственную помощь медицинским работникам по месту их работы и в краевых лечебных учреждениях при наличии страхового полиса.

8.3. Оказывать практическую помощь и действенный контроль администрации медицинских организаций в организации обязательного страхования медицинских, фармацевтических и иных работников Организаций, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью на основании действующих нормативно правовых актов.

В случае гибели работников Организаций выплачивать единовременное денежное пособие семье пострадавшего в соответствии с нормами действующего законодательства.

8.4. Стороны осуществляют контроль в медицинских организациях за: обеспечением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании служебного контракта, трудового

договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях предусмотренных действующим законодательством;

обеспечением своевременного и обоснованного предоставления в Пенсионный фонд Ставропольского края необходимых сведений о застрахованных лицах, для индивидуального (персонифицированного) учета;

обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.5. Работодатели согласовывают с выборными органами первичных профсоюзных организаций формирование и распределение средств на социальные нужды Организаций (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

8.6. Первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за использованием и распределением средств, предусмотренных в коллективных договорах на социальные нужды работников Организаций и членов их семей.

Обеспечивают представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекции труда ЦК Профсоюза. Выходят с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц (руководителей организаций), допустивших нарушения трудовых прав работников.

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

9.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками Организаций граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях являются:

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

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

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

9.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности

опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

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

9.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в Организациях. Устанавливать наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

9.3.4. Устанавливать ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых работников, направляя на эти цели до 0,5% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

9.3.5. 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;

9.3.6. Выплачивать молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором;

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

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

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

9.3.10. Председателю Молодежного Совета предоставлять два дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения.

9.4. Профсоюз:

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

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

9.4.3. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

9.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

9.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

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

10.1.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли и их детей.

10.2. Краевая организация Профсоюза:

10.2.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

10.2.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых, профессиональных, экономических прав и интересов членов Профсоюза.

10.2.3. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими коллективных договоров, соглашений.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

11.1.1. Минздрав Ставропольского края:

1) Признает право Краевой организации Профсоюза на заключение от представителей работников коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности соответствующих Организаций и внесение при необходимости предложений.

2) Соблюдает права и гарантии Краевой организации Профсоюза, ее членов и выборных органов Профсоюза, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением. Не препятствует созданию и функционированию структур Профсоюза в Организациях.

3) Направляет на согласование с Краевой организацией Профсоюза проекты нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним. Краевая организация Профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного нормативно правового акта согласовывает его или направляет Минздраву Ставропольского края мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Минздрав Ставропольского края, в случае не согласия с предложениями обязан провести в течение трех рабочих дней дополнительные консультации с Краевой организацией Профсоюза по достижению взаимоприемлемого решения.

11.1.2. Работодатели:

1) Безвозмездно предоставляют при численности работников организации свыше 100 человек, в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором.

2) Перечисляют, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется

коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

3) Ежегодно предоставляет первичным профсоюзным организациям акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

4) Предоставляют в соответствии с законодательством и коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие, либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

5) Не препятствуют представителям Профсоюза посещать Организации, где работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений, а также представляют бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

6) Рассматривают представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

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

8) Освобождают от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Краевой организации Профсоюза, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным органом первичной профсоюзной организации, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

9) Освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от работы членов Профсоюза,

избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10) Соблюдают, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденным от основной работы:

дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11) Обязаны соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза:

предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность) а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации юридического лица сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации на срок до одного года;

предоставлять вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12) Не допускают увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов Краевой организации Профсоюза в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

13) Рассматривают обращения, заявления, требования и предложения органов Краевой организации Профсоюза в установленные законодательством сроки и направляют письменный ответ органу Краевой организации Профсоюза, направившему обращение, заявление, требование, предложение.

14) Представляют профсоюзным организациям на основании их запросов информацию по социально-трудовым вопросам в пределах своей компетенции.

15) Оказывают методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в Организациях, содействуют организации совместного обучения профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. 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 за соблюдением требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.3. 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 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.

12.4. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, и один для органа по труду, осуществляющего уведомительную регистрацию.