

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано на основе принципов социального партнерства в целях учета и согласования интересов работников и работодателей в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашением между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации Хабаровского края, направленными на обеспечение защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники краевых государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Хабаровского края, в лице их полномочного представителя – Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Хабаровская краевая организация Профсоюза), действующая на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г.;

работодатели краевых государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства здравоохранения Хабаровского края (далее – Учреждения), в лице их полномочного представителя – министерства здравоохранения Хабаровского края (далее – министерство), действующего на основании Положения о министерстве здравоохранения Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 26 июля 2007 г. № 149-пр.

1.3. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждений, повышение жизненного уровня и социальной защищенности, решение трудовых, социальных и профессиональных интересов работников здравоохранения Хабаровского края.

1.4. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными пред-

ставителями работников и работодателей на региональном отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз) в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных организаций Профсоюза.

1.5. Положения настоящего Соглашения являются минимальными обязательствами и не ограничивают права работодателей Учреждений в предоставлении работникам дополнительных социальных гарантий и мер социальной поддержки, определенных коллективными договорами.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников Учреждений, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.7. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям Учреждений и выборным органам первичных организаций Профсоюза при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.8. Условия коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Учреждений по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.9. Работодатели Учреждений и выборный орган первичной организации Профсоюза могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной организации Профсоюза на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников Учреждений расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

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

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

1.13. Контроль над выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

1.14. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля над выполнением Соглашения создается постоянно действующая региональная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия).

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

1.16. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании отраслевой комиссии.

1.17. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.18. В период действия настоящего Соглашения стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах и устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Стороны используют возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон социального партнёрства и предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры разрешения конфликтов (забастовок).

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении Хабаровского края, 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. Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников Учреждений перед органами государственной власти, в том числе готовить в установленном порядке и в пределах своей компетенции предложения о предоставлении мер социальной поддержки по компенсации фактических расходов на оплату жилых помещений, отопления и электрической энергии медицинским и фармацевтическим работникам Учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

2.1.4. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта» с руководителями и представителями выборных органов первичных организаций Профсоюза Учреждений.

2.1.5. Проводить совместную работу по профилактике среди работников Учреждений социально значимых заболеваний, в том числе туберкулеза, гепатита и заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

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

2.1.7. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовить предложения по вопросам:

- 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 Учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Хабаровском крае;

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

2.2.3. По реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения и специального образования Хабаровского края с учетом структурных преобразований Учреждений, 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 Российской Федерации:

2.3.1. Об утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников;

2.3.2. Об актуализации квалификационных требований к медицинским работникам, разработке профессиональных стандартов, пересмотру структуры профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников;

2.3.3. О выделении из средств федерального бюджета объема ассигнований, необходимых для повышения уровня оплаты труда работников Учреждений в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 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.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают контроль:

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

2.4.2. За соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях систем оплаты труда;

2.4.3. За выплатой заработной платы работникам Учреждений, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в размерах не ниже размера минимальной заработной платы, установленного на территории Хабаровского края.

### III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям Учреждений:

3.1.1. Устанавливать 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. Устанавливать системы оплаты труда работников Учреждений с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, Перечня видов стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных Учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

3.1.3. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.4. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям установление и изменение систем оплаты труда работников осуществлять путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от квалификации и сложности труда работников, оптимизации структуры и размеров выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости их ориентации на достижение конкретных результатов деятельности работников.

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

3.1.6. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками Учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

3.2.2. 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%.

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

3.2.4. 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.

3.2.5. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг здравоохранения в Хабаровском крае», утвержденным распоряжением Правительства Хабаровского края от 21 июля 2014 г. № 516-рп.

3.2.6. Оплату труда работников, занятых 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.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда (надбавки к окладу (должностному окладу)) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Надбавка к окладу (должностному окладу) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и условия ее установления сохраняются всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при приеме на должности, по которым предусматривалось установление данной надбавки, в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями до момента проведения специальной оценки условий труда.

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

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.2.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуется устанавливать работникам Учреждений доплату за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы); в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) медицинскому персоналу и водителям, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской



помощи. Перечень подразделений (должностей), занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза или иным представительным органом работников.

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

3.2.8. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

3.2.9. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета на обеспечение государственного задания, средств системы обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

#### **IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА**

4.1. Стороны Соглашения договорились:

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

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

4.1.3. 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.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за день или час работы) за каждый час работы сверх продолжительности, установленной абзацем пятым части первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты указанной в настоящем пункте денежной компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливаются коллективными договорами.

4.1.5. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего

времени, установленной в соответствии с частями первой-третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.2.1. Работникам Учреждений, 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».

4.2.2. Работникам Учреждений 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 засчитывается 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 отделений районных больниц, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, территориального центра медицины катастроф 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, территориального центра медицины катастроф и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

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

– фельдшерам, работающим на 01 января 1991 г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

#### 4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, выполнения работником своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее трех календарных дней.

4.2.4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней.

4.2.5. 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».

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

4.3 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 организации Профсоюза.

4.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.5. 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.

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

## **V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. В рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений.

5.1.2. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в Учреждениях осуществлять мероприятия по обеспечению Учреждений медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

5.1.4. В случае реорганизации или ликвидации Учреждений, 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 организации Профсоюза и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

5.1.6. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Учреждений, 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;

5.1.7. Критериями массового высвобождения работников Учреждений считаются:

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

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

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

5.2. Работодатели Учреждений:

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

5.2.2. Предоставляют в течение рабочего дня время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Конкретная продолжительность этого времени определяется соглашением работника с работодателем или в коллективном договоре.

5.2.3. 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.

5.2.4. 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.

5.3. Хабаровская краевая организация Профсоюза, выборные органы соответствующей первичной организации Профсоюза осуществляют контроль над соблюдением законодательства, защищают интересы работников при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Министерство:

6.1.1. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в Учреждениях.

6.1.2. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Учреждениях.

6.2. Работодатели обязаны:

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

6.2.2. Совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза 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 Хабаровской краевой организации Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

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

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

6.2.5. 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.

6.2.6. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.8. 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.



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

6.2.10. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого определяется коллективным договором.

6.2.11. Рассматривать представления инспекторов труда Профсоюза и (или) уполномоченных (доверенных) 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. Хабаровская краевая организация Профсоюза, первичные организации Профсоюза:

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

6.3.2. Организуют работу по осуществлению контроля над соблюдением работодателями 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. Разрабатывают предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направляют их для рассмотрения работодателям.

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

6.3.5. Осуществляют контроль над ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

## **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 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 за счет прибыли, остающейся в распоряжении учреждения, может направлять средства на социальные нужды работников учреждения по согласованию с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза, в том числе:

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников;
- на дотацию оплаты детских дошкольных Учреждений для детей 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;
- на меры социальной поддержки молодым семьям, многодетным родителям;
- на частичную компенсацию работникам стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.1.2. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов:

Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

- порядка предоставления мер социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам Учреждений в том числе, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а также членам семей указанных лиц;
- обязательного страхования медицинских, фармацевтических и иных работников Учреждений, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью;
- иным вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые права и интересы работников Учреждений.

7.2 Стороны рекомендуют работодателям:

7.2.1. Оказывать содействие в предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях детям работников.

7.2.2. Проводить мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

7.2.3. Оказывать содействие в предоставлении жилья по договорам социального найма, выделении мест в муниципальных общежитиях медицинским работникам, нуждающимся в жилье.

7.2.4. Оказывать содействие во внеочередном обслуживании работников при оказании медицинских услуг, в том числе диагностических исследований в краевых государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении министерства.

7.2.5. Осуществлять за счет прибыли, остающейся в распоряжении учреждения, страхование риска профессиональной ответственности медицинских и фармацевтических работников.

7.3. Хабаровская краевая организация Профсоюза и выборные органы первичных организаций Профсоюза:

7.3.1. Осуществляют контроль над соблюдением работодателями Учреждений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.3.2. Обеспечивают 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. Способствуют созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;

7.3.3. Осуществляют контроль над использованием средств профсоюзного бюджета, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

7.3.4. Проводят необходимую организационную работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря.

7.4. Работодатели обеспечивают:

7.4.1. Своевременное представление в Пенсионный фонд Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с действующим законодательством.

7.4.2. Своевременную уплату страховых взносов в соответствии действующим законодательством.

7.4.3. Надлежащее оформление и сохранность архивных документов, связанных с трудовой деятельностью работников.

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

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

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

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

- 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 профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

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

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

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

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

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

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

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

8.3.7. Предоставлять председателю Молодежного Совета первичной организации Профсоюза одного дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения.

8.3.8. Молодым работникам, впервые поступившим на работу, производить в первые три года после окончания высшего (среднего) профессионального образования, выплату ежемесячной надбавки.

Конкретные размеры повышения оплаты труда для молодых работников и условия выплаты указанной надбавки устанавливаются коллективным договором.

8.4. Хабаровская краевая организация Профсоюза:

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

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% в расходной части сметы профсоюзного бюджета Хабаровской краевой организации Профсоюза.

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

8.4.4. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной организации Профсоюза.

8.4.5. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных Учреждений высшего и среднего профессионального образования.

8.5. Работодатели и первичные организации Профсоюза:

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

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

## IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения обязуются:

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

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

9.1.3. Принимать меры по обеспечению работодателями и первичными организациями Профсоюза 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. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников Учреждений.

9.1.5. Представлять в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

9.2. Министерство:

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

9.3. Хабаровская краевая организация Профсоюза:

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

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

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

9.3.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения; отстаивает интересы работников.

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯ- ТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗ- НЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

10.1. В целях создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза министерство и работодатели:

10.1.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, его членов и выборных органов организаций Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза, данным Соглашением и не препятствуют созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза в учреждениях, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Хабаровского края.

10.1.2. Признают Хабаровскую краевую организацию Профсоюза полномочным представителем работников Учреждений при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля над их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых интересов: оплаты труда, занятости, найма, трудовых споров, увольнения, в том числе при реорганизации Учреждений, сокращении численности или штата работников, охраны труда.

10.1.3. Признают, что выборные органы первичных организации Профсоюза представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и в порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем, ведении

переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты и нормирования труда, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), условий и охраны труда, социального, пенсионного обеспечения.

10.1.4. Согласились в том, что во взаимоотношениях с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых споров выборные органы первичных организаций Профсоюза представляет интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, которые уполномочили на это выборный орган первичной организации Профсоюза и перечисляют взносы на счета организаций Профсоюза в порядке и на условиях определяемых коллективными договорами.

#### 10.2. Работодатели:

- безвозмездно представляют первичной организации Профсоюза в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступных для всех работников местах. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором;

- беспрепятственно пропускают представителей Хабаровской краевой организации Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

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

- ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счета организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

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

- освобождают от основной работы членов выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего месячного заработка по основному месту работы за счет средств работодателя.



Условия освобождения от основной работы и конкретные размеры оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

– обеспечивают предоставление работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса Российской Федерации;

– рассматривают представления первичных организаций Профсоюза, профсоюзных инспекторов труда о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам.

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

10.2.2. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза возможно только с предварительного согласия выборного органа первичной организации Профсоюза.

10.3. Министерство оказывает содействие работодателям:

10.3.1. В рассмотрении в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер.

10.3.2. В выделении средств (из внебюджетных источников), предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах, на оплату труда руководителей первичных профсоюзных организаций, а также предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10.3.3. В создании условий для участия представителей выборных органов первичных организаций Профсоюза в управлении Учреждением в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Хабаровская краевая организация Профсоюза обеспечивает:

10.4.1. Содействие в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством.

10.4.2. Организацию работы выборных органов организаций Профсоюза по заключению и контролю над выполнением коллективных договоров и соглашений.

10.4.3. Участие в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Соглашение вступает в силу со дня подписания представителями Сторон и действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.2. Представители Сторон Соглашения обеспечивают доведение настоящего Соглашения до Учреждений в течение одного месяца с даты вступления его в силу.

11.3. 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.

11.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.5. 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.

---