

Амурская областная организация
Профсоюза работников
здравоохранения РФ
Председатель


Е.Н. Азарова

2022 год

Заместитель председателя Правительства
Амурской области - министр
здравоохранения Амурской области


С.Н. Леонтьева

2022 год

**Отраслевое соглашение
между Министерством здравоохранения Амурской области
и Амурской областной организацией Профсоюза
работников здравоохранения РФ
на 2022-2025 годы**

Настоящее Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве
внешнеэкономических связей, труда и потребительского рынка Амурской области

Регистрационный № _____

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области	
регистрационный №	16с «29» 08 2022
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО	
Гурманова С.А.	Гурман
Зам. н.д.м. - ка	

I. Общие положения:

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в целях учета и согласования интересов Министерства здравоохранения Амурской области и Амурской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения, обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники медицинских организаций области, государственные служащие Министерства здравоохранения Амурской области в лице их представителя – Амурской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – областная организация Профсоюза).

- работодатели медицинских организаций области в лице их представителя – Министерства здравоохранения Амурской области (далее – Минздрав области).

1.3. Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, мер социальной поддержки, гарантий, компенсаций и льгот работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций областной организации Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации), по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей медицинских организаций области в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки при наличии собственных средств для их обеспечения.

Положения Соглашения являются основой при заключении коллективных договоров, трудовых договоров.

В случае отсутствия коллективных договоров в медицинских организациях области, на которых распространяется Соглашение, оно имеет в них прямое действие.

1.5. Коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6. Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Амурской области, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников подведомственных организаций, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. Стороны признают необходимость заключения коллективных договоров во всех медицинских организациях области, и обязуются оказывать коллективам при их заключении, принятии и исполнении всестороннее содействие. При этом настоящее Соглашение рассматривается сторонами как основа для переговоров на уровне учреждений здравоохранения области.

1.8. Для ведения коллективных переговоров, подготовки и контроля за выполнением настоящего Соглашения, а также для рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам и данному Соглашению на равноправной основе создается двусторонняя отраслевая комиссия.

Состав участников двусторонней отраслевой комиссии установлен в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

Каждый работник (член профсоюза) вправе обратиться в комиссию с жалобой на нарушение работодателем его социально-трудовых, экономических прав и гарантий по Соглашению.

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

Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях пленума областной организации Профсоюза совместно с представителями Минздрава области и (или) коллегии Минздрава, с оформлением соответствующего решения.

Стороны договорились, что все неурегулированные предложения, внесенные в Соглашение, включаются в протокол разногласий.

1.9. Руководители организаций, подведомственных Минздраву области и председатели первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий в отношении членов Профессионального союза работников здравоохранения РФ, а также работников, не являющихся членами этого Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с частью 2 статьи 30 Трудового кодекса РФ.

1.10. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (соглашения), осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляют первичные профсоюзные организации.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания.

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

1.14. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, о перспективных планах, направлениях деятельности, касающихся финансирования медицинских организаций области, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально – экономические и профессиональные интересы работников; представляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях коллегии министерства здравоохранения области и Президиума областной организации Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.15. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.16. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.17. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности переходят к их правопреемникам.

1.18. Минздрав области и областная организация Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей медицинских организаций области и профсоюзных организаций в течении одного месяца со дня его подписания.

1.19. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств возлагаются:

- от министерства здравоохранения Амурской области – на министра здравоохранения области;

- от Амурской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ - на председателя.

II. Обязательства сторон соглашения

2.1. Представители Сторон - Минздрав области и областная организация Профсоюза обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики, учитывая необходимость повышения престижности профессии медицинских работников, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

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

2.1.3. Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения, специального образования и науки перед органами власти и государственного управления.

2.1.4. Добиваться установления достойной заработной платы для работников медицинских организаций области, специального образования и науки, преодоления межсекторного разрыва в оплате труда.

2.1.5. Обеспечивать систематический контроль:

2.1.5.1. За исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъекта при установлении и реализации в учреждениях систем оплаты труда.

2.1.5.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений.

2.1.5.3. За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих:

- сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленного до введения новых систем оплаты труда;

- выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Российской Федерации.

2.2. Обязательства Сторон Соглашения и их представителей

2.2.1. Минздрав области учитывает мнение областной организации Профсоюза:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников медицинских организаций области и иных проектов нормативных правовых актов касающихся деятельности медицинских организаций области;
- при разработке Методических рекомендаций и разъяснений для учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников;
- при проведении аттестации (аккредитации) медицинских работников обеспечивает участие представителей областной организации Профсоюза в работе аттестационных (аккредитационных) комиссий Министерства.

2.2.2. Совместные обязательства Минздрава области и областной организации Профсоюза:

2.2.2.1. Осуществлять мониторинг ситуации по разработке и реализации в медицинских организациях области систем оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Федерации.

2.2.2.2. При необходимости готовить обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Амурскую областную Думу, Правительство Амурской области:

2.2.2.2.1. Об утверждении Правительством Амурской области введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений».

2.2.2.2.3. О выделении из областного бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств ОМС, необходимых для:

- реализации в медицинских организациях области норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Федерации;
- сохранения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Амурской области;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.2.2.2.4. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах медицинских работников в подведомственных организациях;

2.2.2.2.5. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы медицинских и фармацевтических работников.

2.2.2.3. Минздрав области, работодатели медицинских организаций области предоставляют областной организации Профсоюза по запросам в разумные сроки информацию по вопросам труда (в том числе, о численности и составе работников, о показателях по условиям и охране труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию), социально-экономического развития отрасли, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

Раздел III. Оплата труда

3.1. Стороны Соглашения договорились:

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

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников 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;

3.1.3. «Эффективный контракт» заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Амурской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками подведомственных организаций в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера;

3.1.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников подведомственных организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Амурской области, содержащими нормы трудового права.

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 подведомственных организаций в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников подведомственных организаций устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009 № 286 (при наличии должностей в учреждениях здравоохранения);

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н;

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

- Перечня видов стимулирующего характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

- Примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности;

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

- Постановлений Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П;

- Постановления Губернатора Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений области»;

- Соглашения о минимальной заработной плате в Амурской области;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда работников учреждений;

3.1.6. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников учреждений;

3.1.7. Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников перед органами государственной власти;

3.1.8 Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами;

3.1.9. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь учреждениям по вопросам оплаты труда;

3.1.10. Установить следующий порядок оплаты руководителей подведомственных организаций:

- должностные оклады устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений;

- выплаты компенсационного характера устанавливать в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- выплаты стимулирующего характера производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых для подведомственных организаций. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя подведомственной организации устанавливается показатель роста уровня заработной платы различных категорий работников учреждения.

3.1.11. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения в кратности от 1 до 3 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, численность работников и др.).

3.1.12. Осуществлять контроль:

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

- за реализацией норм ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в организациях;

- за сохранением уровня заработной платы работников организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда.

3.2 Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты учреждений в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.2.2. Создание условий и дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений учреждений, повышении качества оказываемых услуг;

3.2.3. Заключение в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительных соглашений с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера;

3.2.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, содержащими нормы трудового права;

3.2.5. Установление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.2.6. Обеспечение повышения заработной платы работников и недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отрасли «Здравоохранение Амурской области», утвержденным распоряжением Правительства Амурской области от 01.03.2013 № 19-р, показателя уровня оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

3.2.7. Обеспечение проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных учреждений, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

3.2.8. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи;

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

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

3.2.11. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов);

3.2.12. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей подведомственных организаций;

3.2.13. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, в трудовом договоре с работником;

3.2.14. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на 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 нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда работников в повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определенных органами исполнительной власти области;

б) работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте «а» настоящего пункта, - по результатам специальной оценки условий труда (3 класс):

подкласс 3.1 – не менее 6% оклада (должностного оклада) ставки;

подкласс 3.2. – не менее 8 % оклада (должностного оклада) ставки;

подкласс 3.3. – не менее 12 % оклада (должностного оклада) ставки;

подкласс 3.4. – не менее 15 % оклада (должностного оклада) ставки.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливать в размере не менее 16% оклада (должностного оклада) ставки.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

- в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018, № 26-П от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П.

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

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

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

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

3.2.15. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников подведомственных организаций коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников подведомственных организаций рекомендуется руководствоваться приказом МЗ РФ от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

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

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

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работ:

надбавка за высокие результаты работы;
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
надбавка за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка медицинским и педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

Оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера проводят соответствующие комиссии учреждений с участием выборного профсоюзного органа.

3.3. Работодатели соблюдают ТК РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

3.3.1. Своевременность выплаты заработной платы работников;

3.3.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.4. Областная организация Профсоюза обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников учреждений в области трудовых отношений, оплаты труда;

- содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях, оказывать практическую помощь, распространять положительный опыт работы по системе оплаты труда;

- организовывать учебу профактива, руководителей и служб учреждений по вопросам оплаты труда;

- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

IV. Режим труда и отдыха

4.1. Стороны Соглашения договорились, что:

4.1.1. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской

Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);

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

4.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии с 263.1 статьи Трудового кодекса РФ.

4.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

4.1.5. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

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

4.1.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливается приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.1.8. 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.

4.1.9. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной

оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 1988 по 31.01.2002 в рабочих днях; с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях);

4.1.10. Стороны договорились, не допускать предоставления очередного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время, поскольку данное положение предусмотрено только в отношении дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.2.1. Работникам подведомственных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным 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 30.05.2003 № 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 06.06.2013 № 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 25.10.1974 № 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 подведомственных организаций за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

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

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

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

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

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

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

4.2.3. Работникам, являющимся научными работникам, имеющим ученую степень доктора наук предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

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

4.2.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней (с учетом решения Верховного Суда РФ от 10.06.1996 № ГКПИ96-61). Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Амурской области и трудовым договором с руководителем учреждения.

4.2.6. Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в Организации;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Организации;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

4.2.7. При составлении графика отпусков, работодатели по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание (например - «Народный ...» или «Заслуженный...») как Российской Федерации, так и Амурской области;

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

4.2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.2.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, 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, составляет 7 календарных дней.

Работникам, принятым на работу с 01.01.2014 г., предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

подкласс 3.2. – не менее 7;

подкласс 3.3. – не менее 8;

подкласс 3.4. – не менее 10;

класс 4 (опасный) – не менее 12.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до 01.01.2014 г., условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах до истечения 5-летнего срока действия аттестации рабочих мест или до проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

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

при установлении класса 3.2 - 14 календарных дней;

при установлении класса 3.3 - 21 календарный день;

при установлении класса 3.4 - 21 календарных день;

при установлении класса 4.0 - 35 календарных дней.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

4.2.10. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от результатов проведения специальной оценке условий труда.

4.2.11. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.
- работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

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

4.2.14. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.15. Работник не несет ответственности за невыполнение требований локальных нормативных актов (приказов, распоряжений, постановлений, решений и т.д.), с которыми он не был ознакомлен под подпись.

Раздел V. Содействие занятости, повышение квалификации работников, трудовые отношения

5.1 Стороны Соглашения в рамках своих полномочий договорились:

5.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.1.2. Принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1.3. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах медицинских организаций области, осуществлять мероприятия по обеспечению медицинских организаций медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

5.1.5. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения персонально, работодатели учреждений здравоохранения области сообщают об этом работникам учреждения в письменной форме под подпись, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения 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 учреждения, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.6. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения здравоохранения области, 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, коллективного договора;

5.1.7. Стороны Соглашения договорились, что критериями массового высвобождения работников учреждения здравоохранения области считаются:

а) ликвидация учреждения здравоохранения области 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.

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

5.1.9. 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. При массовом высвобождении работников в подведомственных организациях по инициативе работника (собственное желание) анализировать обоснованность и соблюдение требований действующего трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры увольнения по данному основанию.

5.1.10. Увольнение руководителей учреждений здравоохранения – членов профсоюза производится по предварительному согласованию с областной организацией Профсоюза.

5.2. Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений, режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.2.1. Работодатели обязуются оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатели обязуются: ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, данным Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.2.2. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Стороны договорились признать обязательным условием трудового договора указание места работы: структурное подразделение учреждения, в которое принимается работник, его местонахождение и (или) о рабочем месте.

5.2.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

5.2.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.5. В целях бесперебойной работы подведомственных организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей подведомственных организаций исходить из

необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее чем три года. А в случае увольнения руководителя учреждения здравоохранения обеспечивать его оперативное назначение.

5.2.6. Работодатели не допускают необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

5.2.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае направления работника на обучение с частичным отрывом от работы, либо без отрыва от работы, за ним сохраняется заработок за часы, пропущенные в связи с обучением, а также производится оплата времени, фактически отработанного работником.

5.2.8. Руководители подведомственных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

5.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:

- при сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ, также работников предпенсионного возраста (2 года до достижения пенсионного возраста);
- сохранять работникам, высвобождаемым в результате сокращения численности или штата, очередь на получение жилья в соответствии с коллективным договором;
- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста;
- предоставление преимущественного права трудоустройства работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с его квалификацией в данное учреждение здравоохранения области в случае создания в нём новых рабочих мест или возникновения вакансий;
- выплата доплаты к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению государственных учреждений службы занятости населения субъекта Российской Федерации;
- взаимодействие с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров с формированием заявок на подготовку кадров на договорной основе.
- и др.

5.4. Работодатели подведомственных организаций:

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

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

5.4.3. 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;

5.4.4. 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.

Согласно пункта 8 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьи 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.4.5. Признают, что локальный нормативный акт в подведомственных организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

5.5. Допускается внесение изменений в трудовой договор в случаях изменения организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ). Определенными сторонами условиями трудового договора следует считать перечень обязательных и дополнительных условий, перечисленных в статье 57 ТК РФ. В случае таких изменений, а также в случае увольнения по основаниям предусмотренным пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях) (статья 74, 84 ТК РФ).

5.6. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

5.7. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном нормативным правовым актом порядке.

5.8. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

Раздел VI. Условия и охрана труда

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем;

6.1.1. Минздрав области:

- организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам самостоятельного контроля;

- осуществляет отраслевой учет и анализ производственного травматизма и случаев профессиональных заболеваний, реализации законодательства о специальной оценке условий труда и оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях, количеству рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и количеству занятых на них работников.

Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Министерства с участием представителей областной организации Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций;

- организует и проводит с участием областной организации Профсоюза ежегодные семинары - совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда по вопросам реализации законодательства в области охраны труда и соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях;

- оказывает организационно-методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда, созданию системы управления охраной труда;

- содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- проводит консультирование по вопросам обеспечения в подведомственных организациях ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.2. Работодатели обязаны:

- обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- создавать службу охраны труда (ввести в штат должность специалиста по охране труда) в каждом учреждении с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

- создавать в учреждениях комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

- разрабатывать коллективные договоры с включением в него раздела «Условия и охрана труда», являющегося его составной частью, и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения);

- проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление, анализ и оценку опасностей и профессиональных рисков с участием уполномоченных по охране труда и (или) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ;

- приобретать и осуществлять бесплатную выдачу 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 требованиями охраны труда средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке и установленными нормами.

за счет собственных средств обеспечивать хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

При проведении специальной оценки условий труда учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться, в том числе совместными разъяснениями Минтруда России (№ 15-1/10/В-7756), Минздрава России (№ 16-6/10/2-6553) и Профсоюза работников здравоохранения РФ (№ 01-А/475) от 09.10.2018 «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)»;

- формировать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечивать организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знания требований охраны труда;

- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также другие медицинские осмотры и исследования в соответствии с законодательством;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти;

- беспрепятственно допускать и содействовать осуществлению органами профсоюзного контроля проверок состояния условий и охраны труда, участия в расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения независимой экспертизы условий труда в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса Российской Федерации;

- рассматривать представления и предложения профсоюзных инспекторов труда и 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 выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций (областные, первичные);

- использовать коллективный договор и другие локальные правовые акты по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг с учётом приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н, приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 16.06.2014 № 375н. Конкретный перечень мероприятий определяется, исходя из специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке;

- использовать ежегодно суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н).

6.1.3 Областная организация Профсоюза обязана:

- организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда;

- способствовать и контролировать осуществление работодателями соблюдения периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда и информационно-разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

- содействовать организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвовать в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда, а также осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников и организацию работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю;

- участвовать в соответствующих комиссиях и представлять интересы членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев и заболеваний, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в других комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательно;

- организовывать проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проводить информационное освещение итогов данной работы.

6.1.4 Минздрав области и областная организация Профсоюза обеспечивают:

- осуществление проверок подведомственных организаций по соблюдению требований и условий охраны труда, заслушивание на Областном совете охраны труда руководителей подведомственных организаций;

- соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза;

- внесение предложений работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства об охране труда, а также внесение предложений о моральном поощрении работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда;

- на время приостановки работ в организации, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

Раздел VII. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации

7.1. Стороны Соглашения договорились:

7.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ работодатели подведомственных организаций отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности подведомственной организации, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности. Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

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

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективном договоре учреждения;
- на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей работников занимающих низкооплачиваемые должности;
- 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;
- иные цели.

7.1.2. Согласно статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

7.1.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем подведомственной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.2. Областная организация Профсоюза рекомендует первичным профсоюзным организациям:

- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;
- выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав работников;
- осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря;
- в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствовать ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды;
- способствовать включению в коллективные договоры: минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения; повышения заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен; порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки; вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников;
- инициировать создание в подведомственных организациях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования. Участвовать в решении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения.

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

7.4. Работодатели обеспечивают:

- качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработной плате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства Российской Федерации от 06.08.2020 № 1191, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п);

- сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

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

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

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

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

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

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

7.6.3. Обеспечением своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования».

7.7. Областная организация Профсоюза РФ и выборные органы первичных профсоюзных организации:

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

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

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

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

7.7.4. Способствуют включению в коллективные договоры:

- минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- повышения заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен;
- порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;
- вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников.

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

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

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

7.8. Медицинские организации области обеспечивают:

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

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

- социальная поддержка, дополнительные гарантии и компенсации молодым семьям, многодетным родителям;
- выделение финансовых средств на проведение культурно-массовых мероприятий;
- оказание материальной помощи малообеспеченным семьям работников на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря;
- оказание материальной помощи работникам на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.8.3. 100% заключение коллективных договоров.

VIII. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи

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

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

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в подведомственных организациях;
- развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

8.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Амурской области и коллективным договором;

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

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

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

8.3.11. Разрабатывать совместную программу «Помощь практическому здравоохранению» по созданию временных рабочих мест для стажировки в целях приобретения опыта работы студентов и выпускников из числа молодых работников профессионального образования во время каникул.

8.4. Областная 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;

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 профсоюзной организации;

8.4.5. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии от 500 до 1000 рублей для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

8.5. Минздрав области рекомендует работодателям:

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

8.6. Работодатели и областная организация Профсоюза:

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

8.6.3. Устанавливают именные стипендии студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования за отличную успеваемость;

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

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

IX. Развитие социального партнерства

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения договорились:

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

9.1.2. Обеспечить участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную информацию и своевременную информацию и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

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

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

9.1.5. Оказывать содействие в развитии и совершенствовании системы социального партнерства в подведомственных организациях.

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

9.1.7. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий, обеспечения страхования, оздоровления медицинских работников, повышения статуса профессии работников отрасли.

9.1.8. Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в государственных учреждениях Амурской области с привлечением исполнительного органа государственной власти Амурской области специальной компетенции, осуществляющего исполнительно-распорядительную деятельность на территории Амурской области в сфере труда и вопросах охраны труда.

9.2. Минздрав области в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивает условия для участия отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций.

9.3. Работодатели обязуются:

9.3.1. Не препятствовать созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.3.2. Обеспечить предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.3.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

9.3.4. При приеме граждан на работу информировать о деятельности первичной профсоюзной организации и Профсоюза.

9.4. Областная организация Профсоюза:

9.4.1. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 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.

9.4.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников – членов Профсоюза подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и гарантии работников;

9.4.3. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования, осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принятых в подведомственных организациях;

9.4.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

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

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

9.4.8. Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации медицинских работников, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся в сфере социально-экономических и трудовых отношений.

9.4.9. Высказывает в установленные сроки мотивированное мнение по проектам законов Амурской области, нормативных правовых актов Губернатора и Правительства Амурской области, разрабатываемых Минздравом Амурской области по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников организаций.

Х. Обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций

10.1 Амурская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ является единственным полномочным представителем интересов работников подведомственных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

10.2. Стороны Соглашения договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза:

10.2.1. Минздрав области соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организациях, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Работодатели:

10.2.2.1. Признают права Амурской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;

10.2.2.2. Безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором (обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и др.).

Предоставляют в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профкома первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

10.2.2.3. Представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

10.2.2.4. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет областной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

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

10.2.2.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников (представители областной, первичной организации);

10.2.2.7. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и областной организации Профсоюза, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы;

10.2.2.8. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и областной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе создаваемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы;

10.2.2.9. Выделяют средства (из внебюджетных источников), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах, на оплату труда руководителям первичных профсоюзных организаций, а также предоставляют членам выборных органов первичных профсоюзных организаций время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка;

10.2.2.10. Не препятствуют представителям областной организации Профсоюза посещать подведомственные организации, независимо от форм собственности и подчиненности, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения здравоохранения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам. Работодатель предоставляет возможность представительства Профсоюза в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем;

10.2.2.11. Рассматривают представления первичных профсоюзных организаций (профсоюзных инспекторов труда), областной организации Профсоюза 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;

10.2.2.12. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной организации, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ;

10.2.2.13. Обеспечивают соблюдение гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа первичной организаций Профсоюза и Профсоюза только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации

организации, сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам таких же социально-трудовых льгот и прав, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа областной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

10.2.2.14. Не подвергают дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ):

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда областной организации Профсоюза;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

10.2.2.16. Осуществляют увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.2.17. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.3. Минздрав области обеспечивает выполнение работодателями:

10.3.1. Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование об этом Сторон социального партнерства;

10.3.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации и областную организацию Профсоюза по безналичному расчету с письменного согласия работников и перечисление их с расчетных счетов учреждений одновременно с платежными поручениями учреждений. Порядок их перечисления определяется коллективным договором;

10.3.3. Условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и их выборных органов, недопущение случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации;

10.3.4. Рассмотрение в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер;

10.3.5. Создание условий для участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в управлении организации в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Областная организация Профсоюза обеспечивает:

10.4.1. Содействие в реализации настоящего Соглашения, 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 за выполнением коллективных договоров и соглашений;

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

10.4.4. Представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;

10.4.5. Осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением;

10.4.6. Осуществление контроля за соответствием проектов коллективных договоров требованиям действующего трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права путем проведения юридической экспертизы;

10.4.7. Обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;

10.4.8. Участие в проведении специальной оценки условий труда в подведомственных организациях.

XI. Заключительные положения

11.1. В соответствии с частью 7 статьи 48 ТК РФ, работодатели подведомственных организаций, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации Соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования о присоединении к Соглашению не представили в орган, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

11.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до подведомственных организаций в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.

11.4. 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.

11.5. За 3 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.

11.6. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением, несут административную ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.7. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

11.8. Настоящее Соглашение с приложением № 1 подписано 08.08.2022 г. в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Амурская областная организация
Профсоюза работников
здравоохранения РФ
Председатель



Е.Н. Азарова

« 08 » 2022 год

Заместитель председателя Правительства
Амурской области - министр
здравоохранения Амурской области



С.Н. Леонтьева

« 08 » 2022 год

Состав участников двусторонней отраслевой комиссии

- | | |
|------------------|---|
| Химиченко О.В. | – первый заместитель министра здравоохранения Амурской области; |
| Газданова Н.Н. | – заместитель министра здравоохранения Амурской области; |
| Староверова З.А. | – ведущий консультант отдела государственного заказа и правового обеспечения министерства здравоохранения Амурской области; |
| Азарова Е.Н. | – председатель Амурской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ; |
| Диканёв А.Д. | – технический инспектор труда ЦК Профсоюза по Амурской области; |
| Евтишина О.Ю. | – председатель ППО ГАУЗ АО «Амурский областной наркологический диспансер»; |

Амурская областная организация
Профсоюза работников
здравоохранения РФ
Председатель



Е.Н. Азарова

Заместитель председателя Правительства
Амурской области - министр
здравоохранения Амурской области



С.Н. Леонтьева