

Министр здравоохранения
Мурманской области

Председатель Мурманской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ



04 декабря 2020 года

Д.В. Паньчев



04 декабря 2020 года

О.С. Суна

**Отраслевое соглашение
между Министерством здравоохранения Мурманской области и
Мурманской областной организацией профсоюза работников
здравоохранения РФ
на период 2020-2023 годов**

Принято на II Пленуме Комитета МООПРЗ РФ
04 декабря 2020 года

Дата вступления в силу
Отраслевого регионального соглашения
08 декабря 2020 года

Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений
Рег. № 157/2020 от 10.12.2020 года
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области



г. Мурманск
2020 год

10.12.2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении государственных областных бюджетных, автономных, казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Мурманской области, на 2020-2023 годы (далее соответственно – Соглашение, подведомственные организации) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Мурманской области, в лице их полномочного представителя – Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – МООПРЗ РФ), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 года;

- работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Мурманской области (далее – МЗ МО), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Мурманской области, утвержденного постановлением Правительства Мурманской области от 11.02.2011 № 54-ПП.

1.3. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий охраны труда работников, 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 МООПРЗ РФ в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций МООПРЗ РФ (далее – первичные профсоюзные организации, Профсоюз), по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

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

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых средств для их обеспечения.

1.5. Действие Соглашения служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров и распространяется на:

- работодателей;
- работников;
- работодателей, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Представители Сторон Соглашения оказывают содействие работодателям подведомственных организаций и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Условия коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников подведомственных организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и настоящим Соглашением.

1.7. Работодатели подведомственных организаций и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие условия об установлении гарантий и компенсаций членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.8. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации (далее – нормативные правовые акты РФ), Мурманской 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.

1.9. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из Сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

1.11. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

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

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения по решению Сторон Соглашения на всех уровнях создается комиссия (далее – Комиссия).

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

1.14. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях Пленума Комитета МООПРЗ РФ совместно с представителями МЗ МО, с оформлением соответствующего решения.

1.15. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.16. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, Мурманской области, регулирующими 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).

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

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

2.1.4. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях МЗ МО.

2.1.5. В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов РФ, Мурманской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- подготовки обоснований для установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства РФ от 28.08.2017 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости»;

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов медицинских и фармацевтических работников.

2.1.6. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

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

2.2.1. Сохранению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Мурманской области;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Мурманской области; по анализу лучших практик применения «эффективного контракта»;

2.2.3. Реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований подведомственных организациях, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков медицинской помощи;

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

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Мурманскую областную Думу, Правительство Мурманской области:

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

2.3.2. Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в подведомственных организациях здравоохранения, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

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

- сохранения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Мурманской области;

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

2.3.4. 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;

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

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

- за реализацией ТК РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

2.5. Стороны договорились, что при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников учреждений МЗ МО, при разработке методических рекомендаций и разъяснений для учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников учреждений МЗ МО учитывается мнение МООПРЗ РФ. Проекты нормативно-правовых актов для учета мнения МООПРЗ РФ направляются по электронной почте (medprofs@bk.ru) с момента опубликования в разделе портала «Открытый электронный регион».

После рассмотрения на Президиуме МООПРЗ РФ мотивированное мнение по проекту нормативно-правового акта, в 7-дневный срок, направляется в адрес МЗ МО посредством почтового отправления с уведомлением.

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, Мурманской 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, Мурманской 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, Мурманской 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 учреждений МЗ МО устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 года № 286;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 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;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

3.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках «эффективного контракта»;

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

3.2.4. 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;

3.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников 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.

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

3.2.6. Оплату труда работников, занятых 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 нормативными 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.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

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;

3.2.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% 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, ставки заработной платы).

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

3.2.8. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряженность, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников подведомственных организаций коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении 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 года № 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;

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей подведомственных организаций устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором;

3.2.10. Формирование фонда оплаты труда работников, исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3.2.11. Направление средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований, подведомственным организациям на выплаты стимулирующего характера;

3.2.12. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

3.2.13. Установление для лиц, являющихся работниками подведомственных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, районного коэффициента к заработной плате в размере 1,5, за исключением случаев, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен более высокий его размер;

3.2.14. Выплату процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера лицам, являющимся работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и Мурманской области;

3.2.15. Оплату труда (доплата) работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) 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).

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

3.3.1. Своевременность выплаты заработной платы работникам;

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

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что:

4.1.1. 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;

4.1.2. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

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

Продолжительность рабочей недели, установленная в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

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

4.1.4. Для работников (за исключением медицинских и педагогических работников подведомственных организаций), условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;
- при установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю;
- при установлении класса 4.0 – 34 часа 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. Для работников, из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами;

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

4.1.7. В течение рабочего дня (смены) работодатель должен предоставить 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.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Для лиц, работающих во вредных условиях труда предусмотреть регламентированные перерывы в зависимости от тяжести, напряженности трудового

процесса, уровней и видов вредных факторов производственной среды;

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

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

4.1.10. 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.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю в соответствии с п.1 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.30 № 169, действующих в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ.

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 (по КЗоТ (с 1988 по 31.01.2002 в рабочих днях); по ТК РФ (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях));

4.1.11. Стороны договорились, не допускать предоставления очередного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего севера 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 мая 2003 года № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

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

- Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»;

- Федеральным законом от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)»;

- Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

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;

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

4.2.3. Работникам, являющихся 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 августа 1994 года № 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. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом МЗ МО и трудовым договором с руководителем учреждения;

4.2.5. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, 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, в соответствии со статьей 321 ТК РФ.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), в соответствии со статьей 322 ТК РФ, работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

В соответствии со статьей 319 ТК РФ, работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;

4.2.6. 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».

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;

4.2.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным (класс 3 подкласс 3.2, 3.3, 3.4) по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ с учетом постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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» 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), поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 (отменено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2014 года № 726), позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда.

На рабочих местах, на которых условия труда отнесены по результатам специальной оценки условий труда к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), но при этом должности или профессии работников не поименованы в Списке, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- подкласс 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- подкласс 3.4 – не менее 9 календарных дней;
- подкласс 4.0 – не менее 10 календарных дней.

4.3. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей

могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе в целях сохранения права медицинских работников на отдых, сохранения кадрового потенциала по результатам проведения специальной оценки условий труда (с учетом пункта 4.2.4 настоящего Соглашения).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.6. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

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

4.8. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

4.9. Стороны договорились, что, в случае приостановки работы, забастовки, время вынужденного простоя, не по вине работника, включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.10. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая его минимальную продолжительность (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Стороны Соглашения договорились:

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

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственных организаций;

5.1.3. В случае ликвидации подведомственной организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодателя сообщают об

этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.1.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

5.1.5. Критериями массового высвобождения работников подведомственных организаций считаются:

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

б) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 30 календарных дней:

- 25 и более человек при численности работающих 1000 и более человек;

- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек».

5.2. 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 и др.

5.3. Работодатели подведомственных организаций:

5.3.1. 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;

5.3.2. 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;

5.3.3. 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;

5.3.4. 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 п. 8 части первой ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ, части 5 ст. 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 третьей ст. 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.3.5. 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;

5.4. МООПЗ РФ осуществляет контроль за соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения, реорганизации или ликвидации учреждения.

5.5. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами и коллективными договорами. 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).

5.6. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ. Стороны договорились признать обязательным условием трудового договора указание места работы: структурное подразделение учреждения, в которое принимается работник, его местонахождение и (или) о рабочем месте.

5.7. 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 п. 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) (ст. 74, 84 ТК РФ).

5.8. 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).

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

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

5.10. 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.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

МЗ МО:

6.1.1. Организует и проводит (по мере необходимости) семинары - совещания со специалистами (руководителями) служб охраны труда, лицами, ответственными за данный раздел работы подведомственных организаций;

6.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда подведомственных организаций;

6.1.3. Осуществляет ежегодный анализ состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний в подведомственных организациях Мурманской области.

Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях МЗ МО с участием представителей МООПРЗ РФ состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников здравоохранения области;

6.1.4. Рассматривает в части своей компетенции письма, жалобы и другие обращения, поступающие в МЗ МО по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда;

6.1.5. Готовит ежегодную статистическую отчетность в Министерство здравоохранения Российской Федерации о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подведомственных организациях Мурманской области;

6.1.6. Участвует в проверках подведомственных организаций в части ведомственного контроля по направлениям: «охрана труда», «специальная оценка условий труда».

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях, численность работников которых

превышает 50 человек (статья 217 ТК РФ).

Принимать решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности в учреждениях МЗ МО, численность работников которых не превышает 50 человек.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель, другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору;

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

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

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

6.2.6. Организовать проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах, в том числе с учетом установленных особенностей проведения специальной оценки условий труда для отдельных категорий рабочих мест и обязательной оценкой для медицинских работников воздействия биологического фактора.

Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда (статья 9 Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

6.2.7. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

6.2.8. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в подведомственной организации;

6.2.9. В соответствии со статьёй 221 ТК РФ, приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с постановлением Минтруда России от 29.12.1997 года № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

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

6.2.10. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам

выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;

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

6.2.12. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные медицинские освидетельствования в соответствии со статьей 213 ТК РФ;

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

6.2.14. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

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

6.2.16. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативно-правовыми актами по охране труда за счет средств организации. Могут предоставлять уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого определяется коллективным договором;

6.2.17. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов, направленных на создание системы управления охраной труда, исходя из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и в соответствии с требованиями Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016 года № 438н, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.2.18. 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 и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке;

6.2.19. 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).

6.3. Первичная профсоюзная организация обязана:

6.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими

обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

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

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

6.3.4. Совместно с работодателем организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда»;

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

6.3.6. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственной организации;

6.3.7. Осуществлять контроль за проведением производственного контроля, порядком проведения и объективности результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, предоставлением гарантий и компенсаций работникам, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.3.8. Организовать эффективную работу уполномоченных по охране труда профсоюза и членов комитета (комиссии) по охране труда и содействовать их обучению 1 раз в 3 года за счет средств работодателя.

6.4. МООПРЗ РФ и МЗ МО обеспечивают:

6.4.1. Осуществление проверок учреждений здравоохранения, подведомственных МЗ МО, по соблюдению требований и условий охраны труда, заслушивание на Областном совете охраны труда руководителей подведомственных организаций;

6.4.2. Соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

6.4.3. 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;

6.4.4. 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.

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 низкооплачиваемых работников;
- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором;
- иные цели.

7.1.2. 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 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» 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. МООПРЗ РФ 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 учреждениях МЗ МО комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования. Участвовать в решении вопросов негосударственного пенсионного обеспечения.

7.3. МЗ МО 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 заработке 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 № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п);
- сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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;
- 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:

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;

8.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Мурманской 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. МООПРЗ РФ:

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 профбюджета МООПРЗ РФ;

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.

8.5. МЗ МО рекомендует работодателям:

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

8.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

8.6.3. 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:

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

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных

трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;

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

9.1.4. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждений МЗ МО;

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

9.2. МЗ МО:

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. МООПРЗ РФ:

9.3.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями подведомственных организаций на принципах социального партнерства;

9.3.2. Оказывает практическую помощь работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в разработке и принятии коллективных договоров. Осуществляет юридическую экспертизу проектов коллективных договоров перед их принятием на общем собрании трудового коллектива;

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

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

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ МООПРЗ РФ В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. МООПРЗ РФ является единственным полномочным представителем интересов работников учреждений и организаций здравоохранения 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:

10.3. МЗ МО:

10.3.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 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.

10.4. Работодатели:

10.4.1. Признают права МООПРЗ РФ, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;

10.4.2. 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.);

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

10.4.4. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет МООПРЗ РФ 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;

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

10.4.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

10.4.7. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и МООПРЗ РФ, 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;

10.4.8. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и МООПРЗ РФ, 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;

10.4.9. 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;

10.4.10. Не препятствуют представителям 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;

10.4.11. Рассматривают представления первичных профсоюзных организаций (профсоюзных инспекторов труда), МООПРЗ РФ 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;

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

10.4.13. Обеспечивают соблюдение гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа 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 МООПРЗ РФ 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.

10.4.14. 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 МООПРЗ РФ;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.4.15. 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;

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

10.5. МЗ МО обеспечивает выполнение работодателями:

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

10.5.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации и МООПРЗ РФ 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;

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

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

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

10.6. МООПРЗ РФ обеспечивает:

10.6.1. Содействие в реализации настоящего Соглашения, в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством;

10.6.2. Организацию работы выборных органов организаций Профсоюза по заключению и контролю за выполнением коллективных договоров и соглашений;

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

10.6.4. 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;

10.6.5. 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;

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

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

10.6.8. 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 организации Профсоюза, 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 учреждений МЗ МО 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 федеральным законодательством.

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.
