

Министр здравоохранения
Республики Саха (Якутия)

Председатель
Якутской республиканской
организации профсоюза
работников здравоохранения РФ


Л.Н.Афанасьева
« 11 » апреля 2022 г.


Л.П.Корнилова
« 11 » апреля 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между Якутской республиканской организацией профсоюза
работников здравоохранения Российской Федерации и
Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия)
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2022 – 2025 годы

Якутск, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение), являясь правовым актом, разработано в целях согласования интересов работников и работодателей на основе принципов социального партнерства и заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 годы (продлено до 31 декабря 2022 года, Федеральная служба по труду и занятости зарегистрировала Дополнительное соглашение 20 января 2020 г., номер № 148-ТЗ), Республиканского (регионального) соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2020-2022 годы, и иных законодательных, нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), направленных на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения Республики Саха (Якутия).

1.2. Сторонами, заключившими между собой Соглашение, являются: работники подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя - Якутской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (Якутского республиканского комитета Профсоюза работников здравоохранения РФ) (далее соответственно – работники, Реском Профсоюза);

работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) (далее соответственно – работодатели, Министерство здравоохранения).

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

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения настоящего Соглашения обязательны для вышеуказанных работодателей и соответствующих профсоюзных органов и служат основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

В случае отсутствия коллективного договора в подведомственных организациях, на которых распространяется Соглашение, Соглашение имеет в них прямое действие.

1.5. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение в части их обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и Уставом Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (принят Учредительным Съездом Профсоюза 06.06.1990г., доп. и изм. приняты 24.05.1995г., 24.05.2000г., 25.05.2005г., 21.05.2010г., 21.04.2021г.).

1.6. Действие настоящего Соглашения в части предоставления льгот и гарантий Якутским республиканским комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ распространяется также и на членов Профсоюза - работников организаций, предприятий, учреждений здравоохранения, входящих в структуру Якутской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, но не подведомственных Министерству здравоохранения.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на работодателей и работников, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ).

1.8. Обязательства и гарантии Соглашения не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников здравоохранения.

1.9. Стороны Соглашения договорились о том, что:

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

1.9.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение и коллективные договоры или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9.3. Решения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, принятые в период действия настоящего Соглашения органами законодательной, исполнительной властей Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления, локальными нормативными актами организаций здравоохранения, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения со дня вступления их в силу.

1.9.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон, права и обязанности сторон настоящего Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.9.5. Для ведения переговоров, подготовки, заключения (подписания) и контроля выполнения Соглашения создается на равноправной и постоянной основе отраслевая Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Персональный состав и порядок деятельности Комиссии определяются совместным решением Министерства здравоохранения и Рескома Профсоюза.

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит заключение о его выполнении. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

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

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

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

1.9.8. Вопросы реализации настоящего Соглашения, при необходимости, могут рассматриваться на заседаниях Коллегии Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия), проводимой совместно с Якутским республиканским комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.9.9. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для их устранения.

2. Обязательства Сторон Соглашения и их представителей

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания работникам организаций здравоохранения здоровых и безопасных условий труда, улучшения их социально-экономического положения Стороны Соглашения договорились:

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

2.2. Обеспечивать контроль и нести ответственность за соблюдением сторонами, их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий соглашения и коллективных договоров.

Проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций.

2.3. Участвовать и вносить предложения по совершенствованию законодательства, затрагивающего социально-трудовые отношения (права) работников здравоохранения.

2.4. Содействовать заключению и выполнению коллективных договоров в организациях здравоохранения. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, РС (Я) и настоящим Соглашением.

2.5. Обеспечивать своевременный и в полном объеме систематический контроль за выплатой заработной платы работникам организаций, подведомственных Министерству здравоохранения.

2.6. Проводить конкурсы профессионального мастерства, смотры художественной самодеятельности, спортивные мероприятия, День медицинского работника и иные праздничные, юбилейные мероприятия на паритетной основе.

2.7. Содействовать сплоченности и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных Министерству здравоохранения организациях, как основу эффективного взаимодействия.

2.8. Министерство здравоохранения (работодатели) обязуется:

2.8.1. Включать представителей организаций Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп всех уровней по разработке и принятию проектов нормативных (локальных) правовых актов, программ и иных документов, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.8.2. При проведении аттестации медицинских работников—членов профсоюза на соответствие занимаемой должности обеспечивать участие представителей организаций Профсоюза в работе указанных комиссий.

2.8.3. Представлять Рескому Профсоюза, выборным органам районных, первичных организаций Профсоюза по их запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по сокращению численности работников, а также другую необходимую информацию.

2.8.4. Направлять в Реском Профсоюза, выборные органы районных, первичных организаций Профсоюза проекты нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые права работников организаций здравоохранения, в том числе, и по оплате труда и принимать их с учетом мотивированного мнения выборного органа организации Профсоюза.

2.8.5. Рассматривать обращения, письма и предложения организации Профсоюза и направлять в адрес организации Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

2.8.6. Учитывать при выдвижении руководителей организаций здравоохранения на присвоение государственных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий мнение Рескома Профсоюза, выборных органов районных, первичных организаций Профсоюза.

2.8.7. При премировании руководителей подведомственных организаций по результатам годовых показателей учитывать процент (критерии) выполнения условий коллективных договоров по информации профсоюзных комитетов или постоянных комиссий по регулированию социально – трудовых отношений учреждений, наделенных правом ведения коллективных переговоров,

подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.8.8. Направлять в адрес Рескома Профсоюза принятые нормативные правовые акты, затрагивающие следующие вопросы:

- оплаты труда;
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами.

2.9. Республиканский комитет Профсоюза обязуется:

2.9.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций здравоохранения - членов Профсоюза работников здравоохранения РФ в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.9.2. В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов РФ и РС (Я) готовить предложения по вопросам расширения мер социальной защиты и обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников отрасли здравоохранения.

2.9.3. Оказывать организациям Профсоюза и членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.9.4. Направлять своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений, для участия в работе аттестационных комиссий.

2.9.5. Укреплять единство и профсоюзную солидарность, защищать профсоюзные права.

2.9.6. Осуществлять контроль над соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий соглашения, коллективных договоров, а также за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда и получать необходимую информацию по трудовым и связанным с ними социально-экономическим вопросам.

3. Развитие социального партнерства

В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения признали необходимым:

3.1. Считать в целях реализации стратегических задач одним из важных направлений - создание условий социально-экономического развития Республики Саха (Якутия), повышение качества жизни и доходов работников здравоохранения, создание безопасных и комфортных условий труда, социальной поддержки работников и их семей, повышение производительности труда и качества медицинского обеспечения граждан республики.

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

3.3. Обеспечить участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

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

3.5. 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.

3.6. В целях снижения социальной напряженности и реализации всех форм социального партнерства Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих (премиальных) выплат, материальной помощи работникам и иных вопросах, связанных с материальным поощрением работников отрасли.

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в организациях здравоохранения.

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

3.9. Работодатели обязуются:

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

3.9.2. 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.

3.9.3. 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;

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

4. Трудовые отношения

Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором и трудовым договором.

4.2. Оформлять трудовые отношения между работником и работодателем на основе трудового договора и дополнительных соглашений (приложений) к трудовому договору. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах в письменной форме, один оригинал выдается на руки работнику. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника по сравнению с настоящим Соглашением и коллективным договором организации (предприятия, учреждения), являются недействительными.

4.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

4.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа районной, первичной организации Профсоюза.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4.5. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с коллективным договором (в том числе с приложениями к нему), настоящим Соглашением, иными локальными нормативными актами, регулируемыми трудовые отношения, должностной инструкцией, проектом трудового договора.

4.6. Трудовой договор, приложения (соглашения) к нему заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, с конкретизацией должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

4.7. Внедрять ведение сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде, с указанием выполняемых квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами.

4.8. Не допускать фактов осуществления трудовой деятельности работниками без оформления трудовых отношений в порядке, установленном

трудовым законодательством, а также заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны Соглашения при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

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

5.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций здравоохранения немедицинских специальностей не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Для медицинских работников, в соответствии со статьей 350 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.5. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей нормам трудового законодательства.

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

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) или 4 степени (подкласс 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) - 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.

5.8. 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 неделе и менее – до 8 часов.

5.9. 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.

Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список 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 октября 1974 года N 298/П-22 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).

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска максимальной продолжительности, установленной для данной категории работников Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

5.11. При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4), порядок и условия осуществления компенсационных мер (продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.12. 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, устанавливается согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482, независимо от результатов специальной оценки условий труда.

5.13. Рабочее время водителей организаций здравоохранения устанавливается в соответствии с приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.14. Водителям организаций здравоохранения может быть установлен ненормированный рабочий день, решение о котором принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются, исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

5.15. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.16. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными нормативными правовыми актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.17. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными нормативными правовыми актами.

5.18. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ):

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

5.19. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- работа по графику (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие;

- другие режимы рабочего времени согласно статье 100 ТК РФ.

5.20. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Суммированный учет рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и 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. В коллективном договоре организации по желанию работников с укороченным рабочим днем и по решению соответствующей комиссии можно устанавливать рабочую смену без перерыва для отдыха и питания.

5.22. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

5.25. Работникам организаций здравоохранения ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск (продолжительностью не менее 28 календарных дней); работникам из числа инвалидов ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней;

- дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором;

- дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- дополнительный отпуск 3 календарных дня за непрерывный стаж работы в течении трех лет в следующих должностях и учреждениях здравоохранения согласно Перечню отдельных категорий медицинских работников, которым

устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утвержденный постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. N 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников":

- педагогическим работникам организаций здравоохранения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

5.27. Организации здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборными органами первичных организаций Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.30. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.31. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.32. По договоренности сторон, 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.

5.33. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять до трех оплачиваемых дней к ежегодному отпуску председателям первичных организаций Профсоюза, работающим на неосвобожденной основе.

5.34. Одному из работающих родителей предоставлять оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего образования, расположенные в другой местности. При

наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребёнка.

5.35. Одному из родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению предоставлять ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.36. Женщинам, работающим в сельской местности, по письменному заявлению предоставлять один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.37. Предоставлять дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней в год без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим ребёнка до 14 лет;
- работающим пенсионерам;
- работающим инвалидам предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в количестве 60 календарных дней в год.

5.38. Работодатели, осуществляющие руководство научными организациями, вправе устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим ученую степень, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»:

- докторам наук - 48 рабочих дней;
- кандидатам наук - 36 рабочих дней.

5.39. Установить руководителям организаций здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения, оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве от 3 до 14 календарных дней с конкретизацией количества дней дополнительного отпуска по данному основанию в их трудовых договорах.

5.40. Продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение месяца не может превышать норм, установленных пп. «б» п.1 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

5.41. Рекомендовать работодателям предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам в день получения и один день после получения вакцинации (ревакцинации) от инфекционных болезней, в случае принятия органами государственной власти Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, главным государственным санитарным врачом Республики Саха (Якутия) решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям при угрозе возникновения инфекционных болезней.

5.42. В соответствии со ст.185.1 Трудового Кодекса РФ работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка: до достижения 40 лет - на 1 рабочий день один раз в три года; с 40 лет до достижения предпенсионного возраста – на 1 рабочий день 1 раз в год;

достигшие предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на 2 рабочих дня 1 раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6. Условия и охрана труда

6.1. Министерство здравоохранения обязуется:

6.1.1. Ежегодно рассматривать на коллегии с участием Рескома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.1.2. Организовать сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях.

6.1.3. Осуществлять учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в подведомственных организациях, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

6.1.4. Оказывать консультативно - методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда и обеспечить координацию их деятельности в этой области.

6.1.5. Организовывать и проводить ежегодные семинары-совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда, оказывать методическую помощь в организации обучения и повышения квалификации специалистов по охране труда подведомственных организаций.

6.1.6. Обеспечивать постоянный контроль и надзор за соблюдением работодателями или их представителями требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Рассматривать письма, жалобы и другие обращения по вопросам, связанными с нарушениями в области охраны труда.

6.2. Работодатели обязуются:

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

6.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должности специалиста по охране труда в подведомственных организациях с численностью 50 и более работников, обеспечивать СОТ и специалистов помещением, компьютерной и оргтехникой, правилами, инструкциями, нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо

организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

6.2.3. Разрабатывать Соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.2.4. Разрабатывать Соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров, а также разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2.5. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 11 Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. 664-З № 209 –IV «Об охране труда (новая редакция)».

6.2.6. Совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза для обеспечения требований охраны труда, предупреждения 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 создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, в т.ч. уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, обеспечивать их эффективную работу.

С этой целью рекомендуется членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

6.2.7. Обеспечивать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и членов комитета (комиссии) по охране труда правилами, инструкциями, нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда.

6.2.8. 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 организации Профсоюза.

6.2.9. Создавать кабинеты (уголки) охраны труда, оснащать кабинеты современными средствами обучения, плакатами и наглядными пособиями по охране труда.

6.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников государственной системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

6.2.11. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.2.12. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном вышеуказанным федеральным законом.

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, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.13. В соответствии со статьей 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 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

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

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.2.14. Обеспечивать организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.15. Обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.16. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.2.17. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с приказом

Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 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».

6.2.18. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6.2.19. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.2.20. 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 работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467н).

6.3. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.3.1. На время приостановки работ в организации, отделении, лаборатории, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и заработок согласно ч.1 ст.157 ТК РФ.

6.3.2. О том, что работник вправе отказаться, а работодатель вправе отстранить работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

6.3.3. Совместно с технической инспекцией труда Федерации профсоюзов РС (Я) проводить совместные обследования состояния условий и охраны труда, соблюдения правил безопасного ведения работ в подведомственных Министерству здравоохранения организациях. Анализировать условия труда и выработать решения и предложения по их улучшению.

6.3.4. В соответствии с частью 3 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 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, работников компенсационных мер по состоянию на день условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда (письмо Минтруда России № 15-1/ООГ-6372 от 16.12.2015 г.).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.3.5. Обжаловать результаты СОУТ в установленном законом порядке в случаях снижения итогового класса (подкласса) условий труда по результатам проведенной СОУТ без выполнения мероприятий, улучшающих условия труда на конкретных рабочих местах.

6.4. Республиканский комитет Профсоюза (выборные органы районных, первичных организаций Профсоюза) обязуется:

6.4.1. Содействовать Министерству здравоохранения, работодателям в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, укреплению материально-технической базы здравоохранения, создания работникам здоровых и безопасных условий труда.

6.4.2. Принимать активное участие в работе комиссий социального страхования, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

6.4.3. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

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

6.4.5. Организовывать и проводить соответствующие этапы смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия)».

6.4.6. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению

ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

6.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.8. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных Министерству здравоохранения организациях.

6.4.9. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в подведомственных Министерству здравоохранения организациях, рассматривать вопросы условий и охраны труда на Пленумах, Президиумах Рескома Профсоюза.

6.4.10. Участвовать в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

6.4.11. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации соглашений и коллективных договоров.

6.4.12. Принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

6.4.13. Оказывать необходимую консультативную помощь членам профсоюза и организациям здравоохранения по вопросам охраны труда.

6.4.14. Оказывать членам профсоюза помощь в изучении законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) о труде и охране труда.

6.4.15. Взять под контроль уровень заболеваемости работников отрасли с временной и стойкой утратой трудоспособности.

7. Обязательства в области оплаты труда

Стороны Соглашения договорились:

7.1. Основной задачей в области оплаты труда и уровня жизни работников здравоохранения считать обеспечение права работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реального содержания заработной платы и доходов работников отрасли.

7.2. При разработке новой системы оплаты труда, при введении изменений и дополнений придерживаться позиции объективной дифференциации окладов с учетом сложности работы, государственной гарантии в структуре и размерах составных частей заработной платы работников здравоохранения и минимального оклада не ниже МРОТ.

Вводить изменения и дополнения в систему оплаты труда отрасли с учетом ежегодных Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Министерству здравоохранения (Работодателям) в обязательном порядке ознакомливать работников с новой системой оплаты труда, изменениями, дополнениями и включать в комиссии всех уровней, работа в которых связана с вопросами оплаты труда, представителя выборного профсоюзного органа.

7.4. Содействовать реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р.

7.5. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)».

7.6. Считать приостановку работы, кроме работ скорой медицинской помощи и отделений (кабинетов) неотложной помощи медицинских организаций, в связи с невыплатой заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, формой самозащиты работниками трудовых прав в целях сохранения за работниками всех прав, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выплаты средней заработной платы за дни приостановки в полном размере.

7.7. Не допускать задержек выплаты заработной платы работникам, а также использования форм оплаты труда, не предусмотренных действующим законодательством.

7.8. Определять денежную компенсацию работнику за задержку выплаты заработной платы из расчета 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.9. Возмещать работникам, кроме работников скорой медицинской помощи и отделений (кабинетов) неотложной помощи медицинских организаций, вынужденно приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный ими средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой денежной компенсации в размере 1/150

действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

7.10. Индексировать заработную плату 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 и РС (Я), содержащими нормы трудового права.

7.11. Система оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения, регулируется Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия), утвержденного приказом Министерства здравоохранения от 27 февраля 2019 г. № 01-07/266.

7.12. Нормативные правовые акты об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения, разрабатываются и принимаются на основе Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия), утвержденного приказом Министерства здравоохранения от 27 февраля 2019 г. № 01-07/266.

7.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным правовым актом подведомственной Министерству здравоохранения организации (учреждения, предприятия) с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

7.14. При формировании общего фонда оплаты труда в учреждении здравоохранения доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, предусмотренных в приложение № 1 к Положению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266, не должна превышать 40 процентов.

Доля оплаты труда основного персонала (работников учреждения здравоохранения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственных руководителей) (приложение № 2 к Положению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266), в общем фонде учреждения здравоохранения должна составлять не менее 60 процентов.

7.15. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия),

утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)».

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 РФ и РС (Я), содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

7.16. Обеспечивать систематический контроль:

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

- за установлением конкретных дат выдачи заработной платы в коллективных договорах организаций.

7.17. В целях реализации поручения Президента РФ от 02.09.2019 г. (№ Пр-1755, п.1ж - 1) предусмотреть стимулирующие выплаты за наставничество.

7.18. Обеспечить меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг медицинских фармацевтических работников, проживающих в сельской местности, за счет средств обязательного медицинского страхования в соответствии с изменением от 27.01.2022г. № 01-07/100 в приказ МЗ РС(Я) от 24.03.2014г. №01-07/499.

8. Содействие занятости, повышение квалификации кадров

Стороны Соглашения договорились:

8.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению подведомственных Министерству здравоохранения организаций медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

8.3. Критериями массового высвобождения работников считать:

а) ликвидацию подведомственной Министерству здравоохранения организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 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.

8.4. Министерство здравоохранения (работодатели) обязуется:

8.4.1. В случае реорганизации или ликвидации либо сокращения численности или штата работников подведомственных Министерству здравоохранения организаций и возможном расторжении трудовых

договоров с работниками, работодатели персонально в письменной форме под роспись сообщают об этом работникам, Рескому профсоюзу, выборному органу районной, первичной организации Профсоюза и органам 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 организации, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.4.2. При принятии решения о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также при реализации преимущественного права на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

8.4.3. С учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определять численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

8.4.4. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией подведомственных Министерству здравоохранения организаций, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ и РС (Я).

8.4.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем или коллективным договором.

8.4.6. За счет средств работодателя обеспечивать условия повышения квалификации работников здравоохранения в порядке очередности для каждого работника не менее 1 раза в пять лет. 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.

Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно пункта 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03 августа 2012 года № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников на 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 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 статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.4.7. 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.

8.5. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

8.5.1. С учетом финансовых возможностей организации за счет иной приносящей доход деятельности, включать обязательства о дополнительной социальной поддержке работников в коллективные договоры организаций.

8.5.2. Оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев.

8.5.3. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организаций.

8.5.4. Взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе.

8.5.5. При сокращении численности работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста (женщин с 47 лет, мужчин с 52 лет).

8.5.6. В связи с введением профессиональных стандартов прилагать все усилия для соответствующего обучения, переобучения с целью сохранения кадров и уровня социальной защиты работников.

9. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации

9.1. Стороны Соглашения договорились:

9.1.1. В соответствии с частью четвертой статьи 377 ТК РФ работодатели, при наличии финансовых возможностей, могут отчислять денежные средства первичной организации Профсоюза на социальные нужды (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия) до 0,2%, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности подведомственной Министерству здравоохранения

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.

9.1.2. Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей работников путевками на период каникул в оздоровительные лагеря. При наличии финансовых возможностей работодатель предусматривает финансовые средства на данные цели. Условия предоставления оплаты отдыха детей предусматриваются в коллективных договорах организаций.

9.1.3. Выплачивать семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором организации.

9.1.4. Рекомендовать включение пунктов в коллективные договоры о социальной поддержке многодетных матерей (отцов).

9.1.5. Осуществлять контроль за 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 законами; своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета; своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников.

9.1.6. Рекомендовать работодателям предоставлять от 1 до 5 дней отпуска с сохранением заработной платы работникам в случаях смерти близкого родственника (дети, родители, супруг(а), сестры и братья, находящиеся на иждивении работника), бракосочетания работника, 1 сентября для родителей учащихся с 1 по 4 класс.

9.1.7. Добиваться сохранения в полном объеме льгот по коммунальным услугам для медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности.

9.1.8. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных, санаторных объектов.

9.1.9. Рекомендовать работодателям в случае несоответствия работника занимаемой им должности вследствие недостаточной квалификации (образования), переводить с согласия работника на должность, соответствующую его квалификации (образованию) или переобучать его за счет средств работодателя или работника.

9.1.10. Рекомендовать работодателям при наличии финансовых возможностей оплачивать проезд детям работников – студентам очной формы обучения, обучающимся за пределами территории Республики Саха (Якутия), до 23 лет. Порядок и условия предусмотреть в коллективном договоре организации.

9.1.11. Рекомендовать включать в коллективный договор организации пункты о дополнительном возмещении расходов, связанных с погребением

работника, выплате семье умершего (погибшего) единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором.

9.1.12. Участвовать в реализации жилищных программ всех уровней.

9.1.13. Рекомендовать включение в коллективный договор организации пунктов о гарантиях медицинского обслуживания в соответствии с ТК РФ и статьей 6 Закона РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных органах Республики Саха (Якутия), Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия)» (принят постановлением ГС (Ил Тумэн) РС (Я) от 09.12.2004 г. N 382-III).

9.1.14. Рекомендовать включение в коллективный договор организации пунктов о внедрении практики внеочередного амбулаторного приема и внеочередной госпитализации работников здравоохранения при наличии соответствующего направления медицинской организации.

9.1.15. Содействовать развитию наставничества и созданию советов ветеранов.

9.1.16. Проводить мероприятия по развитию физической культуры, здорового образа жизни, спорта в трудовых коллективах, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)», с освобождением работников, участвующих в сдаче норм ГТО в единый день ГТО, от основной работы с сохранением средней заработной платы.

9.1.17. Рекомендовать работодателям предусматривать выделение финансовых средств из внебюджетных источников организации на оплату санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей.

9.1.18. Проводить профилактическую работу по снижению профессионального выгорания у работников здравоохранения.

9. 2. Министерство здравоохранения (работодатели) обязуется:

9.2.1. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту работы, а также компенсации расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия) работникам и неработающим членам их семей в соответствии с действующим законодательством РФ и РС (Я).

9.2.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять в соответствии с нормами трудового законодательства РФ и РС (Я).

9.2.3. Предоставлять в полном объеме и в срок все льготы и гарантии для женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников в соответствии с ТК РФ и иными актами, регулирующими труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников.

9.2.4. Определять порядок и размеры возмещения, связанного со служебными командировками, коллективным договором или локальным нормативным актом.

9.2.5. Обеспечить качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и зарплатке 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 августа 2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06 декабря 2018 года № 507п);

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

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

10.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в возрасте до 35 лет.

10.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности считать:

- проведение разъяснительной, информационной работы с молодежью в медицинских и образовательных организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.3. Министерство здравоохранения (работодатели) обеспечивает:

10.3.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включение в них специальных разделов по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.

10.3.2. Проведение работы по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

10.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных организациях и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации.

10.4. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

10.4.1. Устанавливать ежемесячную надбавку в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых специалистов.

10.4.2. Устанавливать выплаты молодому специалисту, впервые поступившему на работу, в виде единовременного пособия в размере не менее должностного оклада и стоимости проезда к месту работы в порядке и на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

10.4.3. Предоставлять 1 оплачиваемый день к отпуску для председателя Молодежного совета районной, первичной организации Профсоюза.

10.4.4. Включать представителя Молодежного совета первичной организации Профсоюза в комиссию по охране труда, жилищно-бытовую и другие комиссии организации (учреждения, предприятия) здравоохранения.

10.4.5. Понимая значимость морального поощрения молодежного профактива, предусматривать для них квотирование ведомственных наград.

10.4.6. Рекомендовать выплачивать процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 35 лет включительно, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет.

10.5. Республиканский комитет Профсоюза обязуется:

10.5.1. Предусматривать ежегодно финансовые средства на работу Молодежного Совета Рескома Профсоюза.

10.5.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

10.5.3. Награждать по ходатайству студенческих профкомов и работодателей образовательных медицинских организаций стипендией имени Лии Цугель отличников учебы, профсоюзных активистов по результатам зимней и летней сессий.

10.5.4. В целях пропаганды здорового образа жизни, спортивной подготовки, развития творчества и укрепления духа коллективизма ежегодно проводить туристический слет для молодежи отрасли здравоохранения.

10.5.5. Обеспечивать участие в проведении экспертизы готовящихся и действующих законодательных актов, других решений органов власти по вопросам, затрагивающим права и интересы профсоюзной молодежи.

11. Обеспечение гарантий и прав организаций Профсоюза, членов Профсоюза

11.1. Якутская республиканская организация Профсоюза, местные и первичные организации Профсоюза, входящие в ее структуру, являются единственными полномочными представителями 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.

11.2. Министерство здравоохранения (работодатели) обязуется:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии членов Профсоюза, организаций Профсоюза, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

11.2.2. Бесплатно предоставлять организации Профсоюза необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы организации Профсоюза и проведения собраний работников в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

11.2.3. Не препятствовать представителям организаций Профсоюза посещать организации, учреждения, предприятия здравоохранения для реализации уставных целей и задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.2.4. Председателям (на неосвобожденной основе), их заместителям, членам выборных органов районных, первичных организаций Профсоюза, профактивистам сохранять средний заработок с освобождением от основной работы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинарских занятий, спортивно-массовых, культурных мероприятий, созываемых организациями Профсоюза (первичными, районными, региональными) и Профсоюзом работников здравоохранения РФ, при необходимости оплачивать проезд.

11.2.5. Перечислять ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной организации Профсоюза на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

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

11.2.7. Расторгать трудовые отношения по инициативе работодателя с работниками, входящими в состав выборных органов первичных организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы, уполномоченных по охране труда Профсоюза, членов КРК помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профоргана, членами которого они являются; с работниками, входящими в состав выборных органов районных организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы, уполномоченных по охране труда Профсоюза, членов КРК только с предварительного согласия территориального (регионального) профоргана (Рескома Профсоюза).

11.2.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда Профсоюза и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной организации Профсоюза (часть 4 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.2.9. При наложении дисциплинарного взыскания (помимо расторжения трудовых отношений) на председателя и его заместителя, председателя контрольно-ревизионной комиссии районной, первичной организации Профсоюза учитывать мнение территориального (регионального) профоргана (Рескома Профсоюза).

11.3. Министерство здравоохранения (работодатели) обеспечивает:

11.3.1. Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование Сторон социального партнерства о предпринимаемых мерах, при необходимости и на заседаниях Коллегии Министерства здравоохранения.

11.3.2. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удержание и перечисление на счета организаций Профсоюза (первичной и республиканской) членских профсоюзных взносов из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.3.3. Условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и его выборных органов, недопущение случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

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

11.3.5. Работодатели, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением и (или) коллективным договором в части перечисления профсоюзных взносов несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

11.4.2. Производить премирование председателя первичной организации Профсоюза, не освобожденного от основной работы, за счет средств работодателя от иной приносящей доход деятельности организации. Размер и периодичность премиальных выплат определяются коллективным договором.

11.5. Обязательства сторон в соответствии с пунктом 6 статьи 48 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ и пункта 3.5.3 раздела III Устава Федерации профсоюзов РС (Я):

11.5.1. Работодатели, председатели первичных, районных организаций Профсоюза в обязательном порядке выполняют решение о проценте и порядке отчислений профсоюзных взносов в региональную (республиканскую) организацию Профсоюза в соответствии с постановлениями конференций, Пленумов Якутской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

11.5.2. Региональная (республиканская) организация Профсоюза в обязательном порядке выполняют решение о проценте и порядке отчислений профсоюзных взносов в ЦК Профсоюза, в ФП РС(Я) в соответствии с постановлениями съездов, конференций, Пленумов Профсоюза работников здравоохранения РФ и Федерации профсоюзов РС(Я).

11.6. Республиканский комитет Профсоюза обязуется:

11.6.1. Оказывать методическую и практическую помощь по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений.

11.6.2. В целях оздоровления членов профсоюза и их семей предусматривать до 5%, на иные мероприятия до 3% из средств профсоюзного бюджета Рескома Профсоюза.

11.6.3. По ходатайству председателя районной, первичной организации Профсоюза членам профсоюза возмещать судебные затраты за адвокатские услуги до 75 тысяч рублей из бюджета Рескома Профсоюза.

11.6.4. За счет средств бюджета Рескома Профсоюза поощрять председателей районных, первичных организаций Профсоюза, членов контрольно-ревизионных комиссий, профсоюзных активистов, активных социальных партнеров.

11.6.5. Предусмотреть финансовые средства в смете Рескома Профсоюза на оказание материальной помощи сотрудникам – членам Профсоюза станций и отделений скорой медицинской помощи, санитарной авиации, психиатрической, наркологической службы, участковой службы, включая немедицинский персонал, пострадавшим при несчастных случаях на производстве.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, посредством проведения ежегодного подведения итогов выполнения Соглашения, рассматривая их по предложению одной из сторон на совместном заседании.

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

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

12.4. При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры по обеспечению выполнения этих обязательств.

12.5. В соответствии с частью 7 статьи 48 ТК РФ работодатели, не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

12.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесение изменений и дополнений производится по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном ТК РФ для заключения соглашения.

12.7. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста настоящего Соглашения до работодателей и выборных органов районных, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его регистрации.

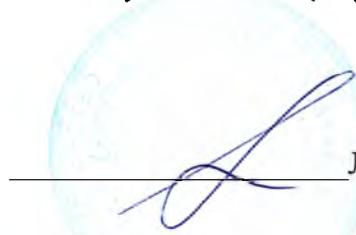
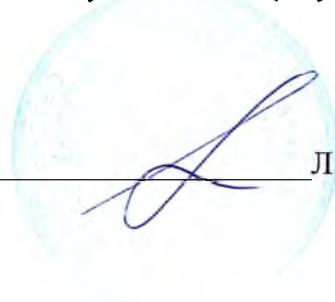
12.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Настоящее соглашение подписано в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Председатель Якутской республиканской
организации Профсоюза работников
здравоохранения РФ


Л.П. Корнилова


Министр здравоохранения
Республики Саха (Якутия)


Л.Н. Афанасьева


Протокол разногласий

к Соглашению между Якутской республиканской организацией Профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Республики Саха
(Якутия) по регулированию социально-трудовых отношений на
2022– 2025 годы

NN пунктов проекта решения Комиссии, соглашения*	Содержание пункта проекта решения Комиссии, соглашения*	Вариант со стороны работодателей	Вариант со стороны работников	Дата следующего рассмотрения
9.1.15	Рекомендовать в целях усиления социальной защиты детей, проживающих в районах Крайнего Севера, обеспечения доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями и организации группового детского отдыха оплачивать стоимость проезда несовершеннолетним детям работника независимо от места и времени использования отпуска самим работником за счет его права на компенсацию проезда.	Внести в протокол разногласий.	Рекомендовать в целях усиления социальной защиты детей, проживающих в районах Крайнего Севера, обеспечения доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями и организации группового детского отдыха оплачивать стоимость проезда несовершеннолетним детям работника независимо от места и времени использования отпуска самим работником за счет его права на компенсацию проезда.	07.04.2023 г.