

Павловская районная организация
профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации
Председатель


«29»  2017г. № _____
А.Г. Караев

Муниципальное образование
Павловский район
Глава


«29»  2017г. № _____
В.В. Трифонов

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ


на 2017 – 2019 г.г.

СОГЛАСОВАНО:

Главный врач МБУЗ ЦРБ
администрации МО

Павловский район


«29»  2017г.
Х.М. Кантулов

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Павловского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>31.03.2017</u> <u>2</u>  Председатель
--

ст. Павловская 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», законами Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законом Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, международными договорами, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя Павловской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации,

работодатели в лице их представителя администрации муниципального образования Павловской районной Краснодарского края.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий оплаты труда, занятости и социально-трудовых гарантий между работниками и работодателями муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования Павловской районной и распространяется на всех работников указанных учреждений (далее – Учреждения).

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, по уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров на уровне Учреждений.

Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными

к применению при заключении коллективных договоров в Учреждениях, трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие руководителям Учреждений и выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций в заключение коллективных договоров.

В комиссию для ведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров включаются представители вышестоящего профоргана.

1.6. Краснодарская краевая и Павловская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации осуществляет анализ коллективных договоров Учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

1.8. Стороны договорились, что при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда и др. интересы работников Учреждений, являющихся членами данного Профсоюза, представляют только Краснодарская краевая, Павловская районная и первичные организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.9. Администрация муниципального образования Павловский район и руководители Учреждений участвуют в реализации трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в части обязательности разработки и заключения коллективных договоров, а также контролируют ход их выполнения.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 29 марта 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты не позднее 1 ноября 2019 года.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале

ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

1.14. В случае проведения реорганизации сторон Соглашения, принятые сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

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

1.15. Администрация муниципального образования Павловский район доводит текст Соглашения и изменения к нему до руководителей подведомственных Учреждений, Павловская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации – до первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания.

Администрация муниципального образования Павловский район размещает текст данного Соглашения на своем сайте в двухнедельный срок после его подписания.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением,

иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.1.4. Руководители Учреждений обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Руководители Учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения, которая не считается совместительством.

2.1.6. Заемный труд в Организациях запрещен.

3. Оплата труда

3.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1.1. Готовят предложения в Министерство здравоохранения Краснодарского края, администрацию Краснодарского края, Законодательное Собрание Краснодарского края о выделении бюджетных средств на обеспечение стабильного функционирования Учреждений, в том числе на оплату труда.

3.1.2. Осуществляют контроль по установлению работникам Учреждений заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.1.3. Предоставляют Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2. Руководители Организаций обязуются:

3.2.1. Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

3.2.2. Разрабатывать Положения об оплате труда работников Учреждения, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не меньше размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края и администрации муниципального образования Павловский район.

3.2.3. Решения, касающиеся установления условий труда и оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов, ставок), виды и размеры выплат компенсационного характера, формы и размеры материального поощрения, нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2.4. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др. случаях);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в Учреждении.

3.2.5. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце.

Заработную плату начислять за фактически отработанное работником время в одинарном размере, исходя из часовой ставки.

Часовую ставку рассчитывать путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

По окончании учетного периода (календарного месяца) на основании табеля учета рабочего времени определять часы переработки.

Оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

3.2.6. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального образования.

Отсутствие специальной оценки условий труда не освобождает работодателей от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для работников учреждений здравоохранения так же определяются в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Учреждения конкретный размер выплаты компенсационного характера, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, в тех случаях, когда нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации или муниципального образования не определен размер этих выплат, а по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) условия труда работников признаны вредными и (или) опасными.

На момент заключения Соглашения минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной за работу с нормальными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, работа по совместительству).

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут

быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

3.2.7. Устанавливать специалистам (в том числе руководителям Учреждений и их заместителям, главной медицинской сестре (акушерке, фельдшеру), руководителям структурных подразделений Учреждений и их заместителям), работающим в Учреждениях (структурных подразделениях Учреждений), расположенных в сельской местности, выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

3.2.8. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере в соответствии с приложением № 7 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников, утвержденному постановлением администрации муниципального образования от 28 ноября 2008 года № 1224 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Павловского района».

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.9. Устанавливать выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам учреждений здравоохранения (учителя, логопеды, воспитатели и др.) в размере 20 процентов оклада.

3.2.10. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре по согласованию с представительным органом работников не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или

час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

3.2.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), месячную норму рабочего времени не сокращать, заработную плату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы.

Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, то оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.2.10 Соглашения.

3.2.12. Устанавливать работникам Учреждений выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы в размерах и порядке, определенных приложениями № 3, 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников, утвержденному постановлением администрации муниципального образования № 1224 от 28 ноября 2008 года.

В целях материальной поддержки работников Учреждения в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

3.2.13. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно.

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.2.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.2.15. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ с учетом обеспечения финансовыми средствами, в том числе выплаты стимулирующего характера за сложность и напряженность выполняемой работы:

а) в размере 125 процентов оклада работникам фтизиатрической службы муниципальных учреждений здравоохранения;

б) в размере 50 процентов оклада:

- работникам психиатрической службы муниципальных учреждений здравоохранения;

- медицинским работникам инфекционной службы муниципальных учреждений здравоохранения;

Размер выплат определять по согласованию с представительным органом работников для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в Учреждении критериями оценки

деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

3.2.16. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.2.17. Премировать за счет средств Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять коллективным договором с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.18. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисленной за счет средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

3.2.19. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел,

находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.20. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

3.2.21. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретную дату выплаты заработной платы устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

3.2.22. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на счет в банке.

3.2.23. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

3.3. С учетом сложившейся практики руководители Учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда могут устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 процентов оклада (ставки),

- водителям II класса в размере 10 процентов оклада (ставки).

Необходимым условием установления выплаты за классность является наличие в учреждении Положения о присвоении классности водителям автомобиля.

3.4. Стороны обязуются:

3.4.1. Решать в порядке исключения вопросы восстановления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, для работников Учреждений на основании совместного ходатайства руководителя учреждения здравоохранения и выборного органа первичной профсоюзной организации и наличия уважительных причин.

3.4.2. Осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам Учреждений.

4. Рабочее время

4.1. Руководители Учреждений:

4.1.1. Обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени.

Устанавливают для медицинских работников, в том числе для руководителя учреждения, заместителей руководителя, главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера) осуществляющим медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Медицинский работник – это физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, а именно профессиональной деятельности по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональной деятельности, связанной с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации (на момент заключения Соглашения наименования должностей медицинских работников определены разделом I «Медицинские работники» приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183п «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»).

Заведующим структурными подразделениями – врачам в лечебно-профилактических учреждениях, устанавливают продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

Конкретная продолжительность рабочего времени 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» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 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 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» для работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, если аттестация их рабочих мест или специальная оценка условий труда не проводилась;

- разделом III приказа Народного комитета по здравоохранению СССР от 12 декабря 1940 года № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным разделом приказа, и составляет 38,5 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не установлена другими нормативными правовыми актами;

- совместным приказом от 30 мая 2003 года Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным приказом, независимо от результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места), а для немедицинского персонала – по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места);

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

4.1.3. Устанавливают продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным (независимо от подкласса) или опасным условиям труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада). Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором.

4.1.4. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливаются продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.1.5. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждений здравоохранения (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

Предусматривают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяют на общих основаниях и корректируют (уменьшают) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Определяют Правилами внутреннего трудового распорядка порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней для указанных работников по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, который доводится до их сведения не позднее чем за один месяц до введения в действие.

5. Время отдыха

5.1. Руководители Учреждений:

5.1.1. Предоставляют работникам следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совмещения), продолжительность которого не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены) без учета предоставляемых перерывов;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), продолжительность которого не может быть менее 42 часов;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы, при этом число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

5.1.2. Могут привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совмещения;
- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

5.1.3. Предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам Учреждений;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

5.1.4. Предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, 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, или по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Устанавливают продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в части первой настоящего подпункта, коллективным договором, но не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню).

Могут устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда I степени. Порядок и условия предоставления этого отпуска определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимают по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.1.5. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, могут заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.6. Предоставляют работникам специализированных служб: психиатрической, противотуберкулезной и осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалом, содержащим вирус иммунодефицита человека, ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск на основании Перечня, утвержденного постановлением 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».

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

5.1.7. Предоставляют работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в указанных ниже Учреждениях (структурных подразделениях Учреждений) и должностях:

- участковые больницы и амбулатории, расположенные в сельской местности, – врачи и средний медицинский персонал, независимо от занимаемой должности;
- цеховые врачебные участки, амбулатории, фельдшерско-акушерские пункты – средний медицинский персонал;
- поликлиники, поликлинические подразделения и медико-санитарные части – заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями,

врачи-терапевты и врачи-педиатры территориальных участков, врачи общей практики (семейные врачи), медицинские сестры участковые территориальных участков, медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

- станции (отделения) скорой медицинской помощи – старшие врачи, врачи выездных бригад, средний медицинский персонал выездных бригад и водители выездных бригад;

- дома (отделения, палаты) сестринского ухода и хосписы, расположенные в сельской местности, – врачи и средний медицинский персонал, независимо от наименования должности.

5.1.8. Стаж непрерывной работы для предоставления отпуска, указанного в подпункте 5.1.7 Соглашения, определяется аналогично порядку исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в Учреждениях (структурных подразделениях Учреждений) и в должностях, указанных в подпункте 5.1.7 Соглашения.

5.1.9. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 7 календарных дней.

5.1.10. Предоставляют дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

5.1.11. Предусматривают в коллективных договорах предоставление за счет средств работодателя дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы в Учреждении, и членам профсоюзного комитета за выполнение общественной работы в интересах работников - членов профсоюза Учреждения по решению профсоюзного комитета.

5.1.12. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

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

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

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

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

5.1.13. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

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

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

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани;

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

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

5.1.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируют все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.15. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.1.16. Выплачивают при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;

- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;

- поступления на действительную военную службу;

- выяснившейся непригодности к работе;

- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.1.17. Предоставляют отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работникам, работающим по совместительству, предоставляют отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

5.1.18. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

5.2. Учреждения с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Руководители Учреждений обязуются:

6.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям и при заключении коллективных договоров, не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств Учреждений.

6.1.2. Обеспечивать направление медицинских работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от работы при условии полного возмещения им командировочных расходов за счет средств бюджета не реже 1 раза в 5 лет.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

6.1.4. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

6.1.5. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

6.1.6. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

6.1.7. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с

приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781.

6.1.8. Обеспечивать ежегодное (не позднее 1-го ноября) предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение.

6.1.9. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006г. / 27.01.2006г. № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

6.1.10. Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы ПФР уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий.

6.1.11. Оказывать содействие органам ПФР в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц.

6.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов.

6.1.13. Обеспечивать для медицинских, фармацевтических и иных работников системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью работников.

6.1.14. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников Учреждений, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи семьям погибших.

6.1.15. Возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

6.1.16. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей.

6.1.17. Принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.18. Обеспечивать работников денежной компенсацией при служебных разъездах, связанных с выполнением трудовых (должностных) обязанностей, путем предоставления проездных билетов или оплаты проезда по маршрутным листам.

6.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах исходя из финансовых возможностей дополнительные меры социальной поддержки работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии со стажем их работы;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях;

- содействие в предоставлении права на первоочередной прием детей в детские дошкольные учреждения для работников отрасли;

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.3. Краснодарская краевая и Павловская районная организации профсоюза работников здравоохранения, выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за:

- правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии, и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;

- предоставлением в органы ПФР полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- качественным и своевременным выполнением совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006г. / 27.01.2006г. № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

6.4. Работодатели и профсоюзы совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

6.5. Врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, проживающим в сельских населенных пунктах, работающим в муниципальных учреждениях здравоохранения, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной

местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляют меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края и муниципального образования Павловский район.

Стороны не допускают отмену компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения указанным категориям граждан.

6.6. Руководители Учреждений предусматривают в коллективных договорах Учреждений условия по обучению специалистов и профактива по вопросам трудового законодательства.

7. Обеспечение гарантии занятости

7.1. Краснодарская краевая и Павловская районная организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролируют обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Учреждений при их реорганизации.

7.2. Стороны рассматривают на совместном заседании вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.3. Работодатели обязуются:

7.3.1. В соответствии со статьей 25 закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из организации.

7.3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматривать предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Производить сокращение штата работников только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности Учреждения.

7.3.3. При заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

7.3.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.3.5. При принятии решений о массовом высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.6. Считать критерием массового высвобождения в Учреждении сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20 – 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15 – 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

7.3.7. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста),
- проработавшим более 10 лет в данном учреждении,
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет,
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего образования или среднего профессионального образования;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Не допускать сокращения работников, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка.

7.3.8. Оказывать исходя из возможностей Учреждения материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата и т.д.

7.3.9. Предусматривать в коллективных договорах условие расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.10. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией привлечение иностранной рабочей силы.

7.4. Профсоюз обязуется приглашать на заседание выборного органа организации Профсоюза работника - члена профсоюза при принятии решения (дача согласия) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны обязуются:

8.1.1. Организовывать контроль в Учреждениях за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, данного Соглашения и коллективных договоров.

8.1.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

8.1.3. Ежегодно рассматривать на совместном заседании итоги работы по охране труда в Учреждениях на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.1.4. Организовывать проведение конкурсов на лучшее состояние охраны труда среди учреждений здравоохранения.

8.1.5. Представлять по запросу выборных органов Профсоюза обобщенные сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.2. Руководители Учреждений обеспечивают:

- создание комитетов (комиссий) по охране труда;
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой организации с численностью 50 и более работников;
- обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные выше обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение ежемесячных «Дней охраны труда», содействие в проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в медицинских организациях и детских учреждениях на основании нормативного правового акта федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- своевременную единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной федеральным законом «О бюджете фонда

социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год;

- выплату единовременного пособия за счет средств учреждения работнику при установлении инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине учреждения в размере не ниже:

по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- использование финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (20%);

- разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ежегодное соглашение по охране труда);

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- разработку по согласованию с выборным органом Профсоюза комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению;

- выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, предоставление уполномоченным по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х

часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в Организации;

- установление локальными нормативными актами условий предоставления и порядка оплаты свободного от основной работы времени председателям выборных органов Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченным по охране труда для исполнения своих обязанностей, а также организуют эффективную их работу, материальное и моральное поощрение;

- извещение профорганов о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев связанных с производством включаются представители выборного органа первичной организации Профсоюза и уполномоченный по охране труда.

8.3. На время приостановки работ в Учреждении, отделении, лаборатории, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.4. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.5. Краснодарская краевая и Павловская районная организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

8.5.1. Содействовать работодателям Учреждений в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

8.5.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Учреждениях, рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах комитетов краевой и районной организаций Профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5.3. Ходатайствовать о поощрении особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашений и коллективных договоров Почетными грамотами и знаками ФНПР и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

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

8.5.5. Оказывать консультативную помощь работникам отрасли — членам профсоюза по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных

условиях труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

8.5.6. Организовывать проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.5.7. Организовывать и проводить обучение профсоюзного актива по охране труда.

8.5.8. Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в Учреждениях, с целью соблюдения установленных законодательством гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также возмещением причиненного вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

8.5.9. Вносить предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда работников.

8.6. Руководители Учреждений совместно с технической инспекцией труда Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения, внештатным техническим инспектором труда районной организации профсоюза, выборными органами первичной профсоюзной организации проводят совместные проверки состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ в Учреждениях, анализируют условия труда и вырабатывают решения и предложения по их улучшению.

9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся молодежи

9.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления специалистов в возрасте до 30 лет в Учреждениях;
- 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.

9.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за всеми специалистами в возрасте до 30 лет, после окончания учебного заведения, в первый год их работы в Учреждении, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в размере, определяемом коллективным договором;

- проведению за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 30 лет;

- предоставлению гарантий и компенсаций работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

9.3. Павловская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации обязуется:

9.3.1. Выделять средства из профбюджета на реализацию молодежной политики.

9.3.2. Оказывать специалистам в возрасте до 30 лет необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Павловской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.4.2. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной деятельности.

9.4.3. Поощрять специалистов в возрасте до 30 лет, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

10. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

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

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

10.2. Павловская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

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

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

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

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

11. Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза и деятельности профсоюзной организации

11.1. Руководители Учреждений:

11.1.1. Признают права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

11.1.2. Соблюдают права и гарантии членов профсоюза, выборных органов профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

Гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию структур профсоюза в Учреждениях.

11.1.3. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюза, предусмотренные коллективным договором.

Обеспечивают возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профкома.

11.1.4. Могут предусматривать в коллективных договорах установление выплат стимулирующего характера или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств Учреждения председателям первичных организаций профсоюза за работу по социальной защите работников.

11.1.5. Предусматривают в коллективном договоре размер и условия отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.1.6. Осуществляют представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами работников Учреждения при наличии согласования с выборным органом первичной профсоюзной

организации.

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

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

11.1.9. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживают из заработной платы и бесплатно перечисляют на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

11.1.10. Освобождают от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре.

11.1.11. Освобождают от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от работы членов профсоюза, избранных в состав выборных органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

11.1.12. Соблюдают предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов профсоюза, и не освобожденным от основной работы.

11.1.13. Обязуются:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего

профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для руководителей и их заместителей первичной профсоюзной организации необходимо согласие президиума комитета Павловской районной организации Профсоюза, а для Павловской районной организации Профсоюза – согласие президиума комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза.

11.1.14. Обязаны соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, освобожденным от основной работы в Учреждении, вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзный орган данного Учреждения:

- предоставлять им после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другую равноценную работу (должность) в том же Учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Учреждения её правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

12. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения

12.1. Стороны ежегодно осуществляют контроль по выполнению Соглашения и информируют друг друга о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия

представителей сторон Соглашения на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Учреждений.

ание

ЗНОВ

в _____



«
айона»
го
ова
Д.