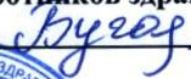


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством здравоохранения Республики Дагестан
и Дагестанской республиканской организацией профсоюза
работников здравоохранения Российской Федерации
о регулировании социально-трудовых отношений
на 2023-2025 годы

МАХАЧКАЛА – 2023 г.

Министерство здравоохранения
Республики Дагестан
Министр  Т.В. Беляева



Дагестанская республиканская организация
профсоюза работников здравоохранения РФ
Председатель  З.К. Бучаева



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством здравоохранения Республики Дагестан
и Дагестанской республиканской организацией профсоюза
работников здравоохранения Российской Федерации
о регулировании социально-трудовых отношений
на 2023-2025 годы

МАХАЧКАЛА - 2023 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством здравоохранения Республики Дагестан
и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников
здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений
на 2023 – 2025 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

Соглашение направлено на обеспечение стабильной работы организаций здравоохранения, повышение жизненного уровня и социальной защищенности работников отрасли и определяет для них правовые и социальные гарантии.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, в лице их полномочного представителя – Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Республики Дагестан (далее – МЗ РД).

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 государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Дагестан, и распространяется на всех работников указанных учреждений и организаций (далее – Организации). 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, но 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. Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Коллективные договоры Организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.5. 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, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие руководителям Организаций и выборным профсоюзным органам в заключении Соглашений и коллективных договоров на уровне организации или учреждения.

1.7. Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров Организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

1.9. 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 Организаций, являющихся членами данного Профсоюза, представляют только Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и первичные организации Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.10. Министерство здравоохранения Республики Дагестан и руководители Организаций участвуют в реализации трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в части обязательности разработки и заключения коллективных договоров и соглашений, а также контролируют ход их выполнения.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с **15 января 2023 года** и действует до **14 января 2025 года**.

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты не позднее 14 октября 2024 года

1.12. 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 дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.14. 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.

1.15. 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.

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

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации, работодатели. При проведении указанного контроля Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения. При не выполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

1.17. Отчет о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Президиума, Пленума Профсоюза с участием представителя МЗ РД. Результаты рассмотрения доводятся до сведения трудовых коллективов.

1.18. МЗ РД доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных Организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания. МЗ РД размещает текст данного Соглашения на своем сайте в двухнедельный срок после его подписания.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

2.1.3. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

2.1.4. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в Организациях.

2.1.5. Организовывать конкурсы (соревнования) профессионального мастерства среди медицинских работников, Спартакиады.

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

2.2.1. По достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» средней заработной платы в учреждениях здравоохранения республики Дагестан.

2.2.2. По совершенствованию и реализации в Организациях систем оплаты труда на основе «Эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их

труда, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; по анализу лучшей практики внедрения «эффективного контракта» в Организациях.

2.2.3. По улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2.4. По проведению спецоценки условий труда в учреждениях здравоохранения.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Республики Дагестан.

2.4. Обязательства Дагестанской республиканской организации Профсоюза.

2.4.1. Проводит мероприятия по заключению коллективных договоров и соглашений всех уровней.

2.4.2. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

2.4.3. Оказывает практическую и консультативную помощь членам профсоюза в защите социально-трудовых прав и гарантий.

2.4.4. Иницирует создание комиссий по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Организациях и оказывает содействие работодателям и работникам в их создании.

2.4.5. Продолжает работу по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены Профсоюза.

2.4.6. Участвует в реализации настоящего Соглашения.

2.4.7. Вносит предложения по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников, проводит экспертизу соответствующих законопроектов и других нормативных правовых актов в пределах своей компетенции.

2.4.8. Осуществляет представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях, органах исполнительной власти и органах надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально - трудовых вопросов и занятости.

2.4.9. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.4.10. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

2.4.11. Разрабатывает и доводит до профсоюзных Организаций методические рекомендации по основам правовых знаний, заключению коллективных договоров и другим вопросам.

2.4.12. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и их детей.

2.4.13. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации и республики Дагестан, настоящим Соглашением.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Дагестанским республиканским трехсторонним Соглашением между ДР СОП, объединением работодателей, и Правительством Республики Дагестан, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

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

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

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

3.1.3. 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».

3.1.4. Работодатели 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.

3.1.5. Руководители Организаций 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.

3.1.6. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

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

3.1.7. Заемный труд в Организациях запрещен.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать оплату труда работников государственной системы здравоохранения республики Дагестан, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности. Установление объемов финансирования Организаций и разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников медицинских организаций осуществлять, руководствуясь Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 года и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из различных бюджетов, отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожными картами»).

4.1.2. Оплату труда работников производить в соответствии с принятыми в Организации Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения республики Дагестан, согласованного с Дагестанской республиканской организацией Профсоюза.

4.1.3. Сохранять при проведении мероприятий по реорганизации, реструктуризации Организаций уровень заработной платы и социальных гарантий, действовавших до начала их проведения.

4.1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Организаций устанавливать по решению комиссии Минздрава республики Дагестан по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям, на основании оценки деятельности Организации, по согласованию с Дагестанской республиканской организацией Профсоюза.

4.1.5. Предоставлять Дагестанской республиканской 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. Добиваться установления достойной заработной платы для работников учреждений здравоохранения с учетом Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.2.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

4.2.3. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений Минздрава Республики Дагестан в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

4.2.4. Обеспечить финансирование на выплату заработной платы работникам учреждений, установленную в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Разработку Положения об оплате труда работников Организации, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не меньше размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положением об оплате труда работников, утвержденный Постановлением Правительства Республики Дагестан 8 октября 2009 г. № 346.

4.3.2. Права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

4.3.3. 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.

4.3.4. 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 (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);

- 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 Организации.

4.3.5. 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.

4.3.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда оплата труда производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работодатель устанавливает (с учетом мнения представительного органа работников) в локальном нормативном акте, либо в коллективном договоре, трудовом договоре (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

4.3.7. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, участвующими в оказании психиатрической помощи, работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи.

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 определяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 28.04.2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, подведомственных Минздраву Республики, по видам экономической деятельности».

Устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации конкретный размер выплаты компенсационного характера, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, в тех случаях, когда нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации не определен размер этих выплат, а по результатам СОУТ, условия труда работников признаны вредными и (или) опасными.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за все 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».

4.3.8. Оклады (должностные оклады) руководителей и специалистов учреждений здравоохранения, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

Указанное повышение образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

4.3.9. Согласно ст. 185.1 ТК РФ все работодатели должны отпускать своих работников на диспансеризацию. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем».

4.3.10. Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

рабочим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.3.11. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте 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),
- 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 соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

Производить за часы работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

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.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

4.3.12. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с представительным органом работников:

- за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы),
- за последующие часы сверхурочной работы не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к сверхурочной работе выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере полуторной или двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы), если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха.

Производить за часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

4.3.13. При установлении Правительством Республики Дагестан нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза Байрам, Курбан Байрам и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Республики Дагестан нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Республики Дагестан нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 4.3.11. пункта 4.3. данного раздела Соглашения.

4.3.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.

При формировании фонда оплаты труда работников соблюдать предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Организации не более 40 процентов.

4.3.15. Проводить индексацию заработной платы (увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных) окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на эти цели.

4.3.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в Организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.3.17. Устанавливать работникам Организаций выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, почетных званий, стаж непрерывной работы, в размере и порядке, определенных Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан, согласованного с Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, коллективным договором и положением по оплате труда учреждения.

Установить ежемесячную надбавку за классность водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов, 2-й класс - в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.3.18. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ, в том числе выплаты стимулирующего характера, за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер выплат определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в Организации критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя Организации:

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в Организации документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

2 уровень – центральная комиссия Организации, формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель) Организации, экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

4.3.19. 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).

4.3.20. 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.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) не может быть ниже 50% части оклада (должностного оклада, ставки), установленного работнику, за фактически отработанное время в этот период.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования 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.

4.3.21. Выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на указанный в заявлении работника счет в банке.

4.3.22. Премировать за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда:

- работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной

грамотой Министерства здравоохранения Республики Дагестан, Почетной Грамотой Главы Республики и Правительства Республики Дагестан.

Размер премии определяется с учетом иерархии наград, но не менее одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на момент премирования, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- работников, награжденных другими ведомственными знаками отличия в труде, на условиях и в размерах, определенных коллективным договором.

4.3.23. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Республики Дагестан», «Народный врач Республики Дагестан», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

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

4.3.25. Не допускать удержания из заработной платы работника, за исключением случаев предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3.26. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Стороны обязуются осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам Организаций.

4.5. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

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

4.5.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

V. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны Соглашения договорились, что работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

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

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

Продолжительность рабочего времени медицинских работников подведомственных организаций устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность рабочей недели, устанавливается медицинским работникам подведомственных организаций в соответствии со статьей 350 ТК РФ.

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

при установлении класса 3.3 — 36 в неделю;

при установлении класса 3.4 — 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 — 34 часа в неделю.

5.5 Медицинским работникам, должности которых предусмотрены 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» льготы устанавливаются, 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.

5.6. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливают 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.

5.8. 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, устанавливают 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.

5.9. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьями 262, 263 ТК РФ.

5.10 Работодатели:

5.11. Предоставляют работникам следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства), 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.

5.12. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.15. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных статьей 113 ТК РФ 3-й абзац.

5.16. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.17. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

5.18. Работодатели предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

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

Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.19. Предоставляют 14 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого 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, 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.

Работникам могут устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 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 устанавливают 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.

5.20. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного 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 ТК РФ.

5.21. Работникам специализированных служб: психиатрической, противотуберкулезной и осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалом, содержащим вирус иммунодефицита человека, предоставляют 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.

5.22. За непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня (постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365), в том числе:

- врач-специалист участковых больниц, расположенных в сельской местности;
- средний медицинский персонал участковых больниц, расположенных в сельской местности; амбулаторий (в том числе врачебных), фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;
- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, территориальных участков городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинета врача-педиатра участкового;
- медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- врач скорой медицинской помощи выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;
- средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист) выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, осуществляющих санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами, наземным, водным и другими видами транспорта; выездных экстренных консультативных бригад скорой медицинской помощи;
- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- фельдшер врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;
- врач, средний медицинский персонал домов (отделений) сестринского ухода, хосписов, расположенных в сельской местности;
- врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках (поликлинических отделениях);
- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (на основании постановления Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116).

5.23. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами подведомственных организаций и не может быть менее 7 (семи) календарных дней.

5.24. 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.

5.25. 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 организации.

5.26. При начислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.
- 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;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Республики Дагестан;

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

5.28. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные Главой Республики Дагестан нерабочие праздничные дни в Республики Дагестан (национальные праздники Ураза Байрам, Курбан Байрам и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.29. 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.

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.

5.30. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами на основании письменного заявления в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в 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 звание «Ветеран труда» – до 1 мес. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.31. 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.

Освобождают работника — члена профсоюза от работы для участия в спортивно-массовых мероприятиях, профсоюзных молодежных Форумах Российского, Северо-Кавказского и Южного Федерального, Республиканского уровня с сохранением среднего заработка, как по основной, так и по совмещаемой должности.

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

VI. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. В соответствии с частью четвертой статьи 377 ТК РФ работодатели, при наличии финансовых возможностей, могут отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации 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 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.

6.1.2. Выборные органы всех уровней профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

6.1.3. Руководители обязаны:

- 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»;

- 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»;

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников организаций здравоохранения, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований семьям погибших;

- 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;

- Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

6.2. Предоставлять врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, педагогическим работникам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, 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, меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых Законом Республики Дагестан от 30.12.2004 г. № 64, статья 3, пункт 4 и 5 и изменениям к нему компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг осуществляется в денежной форме в виде ежемесячной денежной выплаты по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в размере 1000 рублей с 01 января 2015 года.

Размер ежемесячной денежной выплаты подлежит индексации один раз в год с 1 апреля текущего года исходя из установленного федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период прогнозного уровня инфляции (постановление Правительства РД от 25 мая 2015 г. № 156).

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

6.3. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации в случаях:

- награжденных государственной наградой РФ «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», Почетный работник высшего профессионального образования РФ» по профилю деятельности. Данная льгота может быть использована в течение 5 лет с момента получения награды;

- награждённых ведомственными наградами: «Почетная грамота Министерства здравоохранения РФ», «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ», «Благодарность Министерства образования и науки РФ». Данная льгота может быть использована в течение 5 лет с момента получения награды;

- победителей профессионального конкурса «Преподаватель года» средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений РФ, краевых, региональных конкурсов профессионального мастерства. Данная льгота может быть использована в течение 5 лет с момента получения награды;

- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук.

6.4. 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;
- 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.

6.5. Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения РФ, выборные профсоюзные органы 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»;

6.6. Выборные органы профсоюза проводят оздоровление членов профсоюза и членов их семей по специальной программе «Профсоюзная путевка» в санаториях черноморского побережья Кавказа, Крыма, Кавказских Минеральных вод и др. с 20% скидкой от стоимости путевки.

Проводят необходимую разъяснительную работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в организации отдыха детей и их оздоровления.

6.7. 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.

6.8. Предусматривают в коллективных договорах Организаций условия по обучению специалистов и профактива по вопросам трудового законодательства.

6.9. Выборные органы Профсоюза оказывают материальную помощь членам профсоюза попавшим в трудную жизненную ситуацию.

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны соглашения договорились:

7.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность подведомственных организаций в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

7.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при реорганизации подведомственной организации;

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

7.1.4. Критериями массового высвобождения работников считаются 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.

7.1. Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Организаций при их реорганизации.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Принимать решение с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- определение порядка дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм подготовки дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи СИЗ и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов при наличии финансовых средств (ч. 2 ст. 221 ТК РФ).

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, 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 Организации.

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

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

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

7.2.5. Считать критерием массового высвобождения в отрасли 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.

7.2.6. 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;
- близкие родственники (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) которых, проходили службу в зоне СВО.

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

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

7.2.8. 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.

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

7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

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.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. В целях реализации Трудового кодекса Российской Федерации МЗ РД:

8.1.1. Организует и проводит ежегодные семинары - совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда учреждений здравоохранения Республики Дагестан.

8.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда учреждений здравоохранения Республики Дагестан.

8.1.3. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях здравоохранения Республики Дагестан.

8.1.4. Рассматривает, совместно с Дагестанской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, письма, жалобы и другие обращения, поступающие в МЗ РД по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда.

8.1.5. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждениях здравоохранения Республики Дагестан.

8.2. Работодатели обязаны:

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

8.2.2. Создавать службы охраны труда в учреждениях здравоохранения Республики Дагестан с численностью 50 и более работников. В учреждениях, численность работников которых не превышает 50 работников, работодатель принимает решение по своему усмотрению о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности Организации.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 223 ТК РФ).

8.2.3. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 создает в учреждении комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей профкома, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу (ст.224 ТК РФ).

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

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

8.2.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условиям труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.2.7. Обеспечивает проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

8.2.8. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства (ст. 221 ТК РФ).

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

8.2.9. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, установлены Постановлением Правительства от 24.12.2021 г. №2464 Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

8.2.12. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты» (ст.222 ТК РФ)

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов:

- работникам, имеющим контакт с потенциально заразным пациентом и (или) потенциально заразным биологическим материалом; работникам, имеющим постоянный контакт (более 50% рабочей смены) с вредными химическими веществами, дезинфицирующими средствами, лекарственными препаратами, обладающими специфическим действием на организм (канцерогены, аллергены, вещества, влияющие на репродуктивную функцию, цитостатики, психотропные средства и т.п.), независимо от их концентрации;
- работникам за отработанную смену (рабочий день) независимо от ее продолжительности по Перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором, по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

8.2.14. Рассматривать представления профсоюзных уполномоченных лиц по охране труда Дагестанской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

8.2.15. Ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами 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, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

- проводит анализ трудопотерь от случаев травматизма и профзаболеваний в организации.
- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Дагестанская республиканская организация Профсоюза работников здравоохранения РФ рекомендует первичной профсоюзной организации:

8.3.1. Организовывать работу по проведению профсоюзными организациями разъяснительной работы с работниками по выполнению обязанностей в области охраны труда в соответствии со ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.3.4. Организовывать и проводить конкурс на звание "Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда".

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

8.3.6. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

8.4. Стороны договорились:

Министерству здравоохранения Республики Дагестан:

8.4.1. Укрепить службу охраны труда в Министерстве здравоохранения Республики Дагестан в целях государственного управления охраной труда в учреждениях здравоохранения.

8.4.2. Оказывать методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям, специалистам по охране труда организаций и обеспечивать координацию их деятельности в этой области.

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

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

8.4.5. Ежегодно рассматривать на коллегии министерства здравоохранения Республики Дагестан с участием Председателя Дагестанской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения РФ итоги работы по охране труда в организациях на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.4.6. Организовывать совещания, обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда, оказывать методическую помощь по вопросам охраны труда.

8.4.7. Представлять по запросу в соответствующий выборный орган Профсоюза обобщённые сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и специальной оценки условий труда.

8.4.8. Обеспечивать включение представителей Профсоюза в состав комиссий МЗ РД (аттестационной, тарификационной, по приему ежегодных отчетов и других).

8.4.9. Предоставлять возможность представителю Профсоюза участие в работе коллегии МЗ РД, совещаниях и других мероприятиях, проводимых МЗ РД.

8.4.10. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах положения по предоставлению работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха.

8.5. 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;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 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;

- 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»;
- проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ)
- 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 условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в медицинских организациях 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;
- 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 организации работнику при установлении инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации 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;

- 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 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 организация эффективной их работы, 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.

8.6. 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 за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.7. 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.

8.8. Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные профсоюзные органы обязуются:

8.8.1. Содействовать министерству здравоохранения Республики Дагестан, работодателям Организаций в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

8.8.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Организациях, рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах комитетов Республиканской организаций профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.8.3. Участвовать в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

8.8.4. Участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда.

8.8.5. Поощрять 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.

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

8.8.7. Обеспечивать взаимодействие профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

8.8.8. Оказывать консультативную помощь работникам отрасли – членам профсоюза по вопросам улучшения 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.

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

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

8.8.11. Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в Организациях, 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.

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

8.9. Профсоюз, выборные профсоюзные органы проводят, в том числе совместно с МЗ РД, проверки состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ в Организациях, анализируют условия труда и вырабатывают решения и предложения по их улучшению.

IX. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 35 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 35 лет в организациях отрасли, расположенных на территории республики Дагестан;
- 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 35 лет в первый год их работы в Организации, 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 35 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. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- организация наставничества молодых специалистов;
- проведение разъяснительной работы среди молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодых специалистов;
- обеспечение прав и социальной защиты молодых специалистов.

9.4. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых специалистов в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защиты молодых специалистов рекомендуют Работодателям:

9.4.1. Предусматривать приоритетное право на заключение договоров на целевое обучение в медицинских образовательных учреждениях

9.4.2. Представлять гарантии и компенсации работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

9.5. Профсоюз обязуется:

9.5.1. Выделять средства из профсоюзного бюджета Дагестанской республиканской организации Профсоюза на реализацию молодежной политики.

9.5.2. Оказывать специалистам в возрасте до 35 лет необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.5.3. Устанавливать ежегодные профсоюзные стипендии для студентов среднего профессионального образования Республики.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

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

9.5.3. Поощрять специалистов в возрасте до 35 лет, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

X. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 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 отрасли и их детей.

10.2. Профсоюз:

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.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

11.1. Руководители Организаций:

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 Организациях независимо от организационно-правовой формы.

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.

Ежемесячно удерживают и перечисляют профсоюзные взносы со всех видов заработка, через бухгалтерию учреждений в соответствии с постановлениями Пленума Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения РФ, членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств, и использовать их по своему усмотрению на другие цели.

Имущество, в том числе финансовые средства Профсоюза, является единой и неделимой собственностью Профсоюза.

Обеспечивают невмешательство в финансовую деятельность организации Профсоюза.

Обеспечивают сохранность заявлений работников на уплату взносов, не требовать повторного написания заявлений. Вносить эту норму в коллективный договор.

11.1.4. Предусмотреть в коллективных договорах предоставление председателю профкома, заместителю председателя профкома 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска. Установление выплат стимулирующего характера (из иной приносящей доход деятельности Организации) председателям первичных организаций профсоюза за работу по социальной защите работников и общественную нагрузку.

11.1.5. Могут предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации, принадлежащие либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.1.6. Предусматривают в коллективном договоре размер и условия отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 337 ТК РФ).

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

11.1.8. Не препятствуют представителям профсоюза посещать Организации, 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 организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников здравоохранения.

11.1.9. 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.

11.1.10. 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.

11.1.11. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатели перечисляют денежные средства из их заработной платы на счета первичных организаций профсоюза, если в этой организации заключен коллективный договор или на нее распространяется действие Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет организаций Профсоюза на условиях и в порядке, которые установлены в коллективном договоре.

11.1.12. Освобождают от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом 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.

11.1.13. 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.

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

11.1.15. Обеспечивают включение председателя первичной профсоюзной организации в состав формируемых в Организации комиссий.

11.1.16. 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 Дагестанской республиканской организации Профсоюза, в которой она состоит на профсоюзном обслуживании.

11.1.16. Обязаны соблюдать, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, освобожденным от основной работы в организации, вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзный орган данной организации:

- предоставлять им после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другую равноценную работу (должность) в той же организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации 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 РФ;

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

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

11.1.18. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

ХII. 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 коллегии министерства здравоохранения Республики Дагестан и президиума Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальном сайте в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Организаций.

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

Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

12.4. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны Соглашения вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона Соглашения вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне Соглашения.

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

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В соответствии с частью 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели учреждений, не участвовавшие в заключение данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

13.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует 3 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

13.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до учреждений здравоохранения, в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.

13.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

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

СОГЛАШЕНИЕ

В количестве 41 листов

Приложений —

Зарегистрирован в ГКУ «РДН» в

МО «город Махачкала»

«23»

2019

регистрационный № 1

Начальник отдела Алиева Н.

тел. 67 – 38 – 02

