

Департамент здравоохранения Томской области

Томская областная организация
Профсоюза работников здравоохранения
Российской Федерации

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между Департаментом здравоохранения Томской области и
Томской областной организацией Профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации
на 2024-2026 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 35

«21» ноября 2023

Томск 2023

Региональное отраслевое соглашение между Департаментом здравоохранения Томской области и Томской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2024-2026 годы

г. Томск

_____ 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении областных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и областных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области на 2024-2026 годы (далее соответственно – Соглашение, подведомственные организации) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзных организаций Томской области, объединением работодателей Томской области" на 2023-2025 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области направленными на обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя - Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно - работники, Профсоюз), действующего на основании Устава (далее - Устав);
- работодатели- руководители областных государственных организаций здравоохранения (далее работодатели) в лице их полномочного представителя - Департамента здравоохранения Томской области (далее Департамент), действующего на основании Положения о Департаменте здравоохранения Томской области, утвержденного постановлением Губернатора Томской области от 13 сентября 2010 г. № 56.

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

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

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

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

1.5. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.6. Соглашение до момента заключения коллективных договоров в подведомственных организациях здравоохранения имеет для них прямое действие.

1.7. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой

стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.8. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников подведомственных организаций.

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

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

1.11. Стороны не реже одного раза в год информируют друг друга о выполнении принятых на себя обязательств по Соглашению. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматривают на заседаниях постоянно действующего выборного коллегиального исполнительного органа Профсоюза, с последующим информированием работников отрасли.

1.12. Положения Соглашения обязательны для работодателей - руководителей учреждений здравоохранения и первичных профсоюзных органов учреждений здравоохранения, которые уполномочили стороны Соглашения разработать и заключить его от их имени, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

Положения Соглашения служат основой для обязательного заключения коллективных, трудовых договоров, в других случаях, при необходимости регулирования отношений работников и работодателей. Руководители учреждений, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.13. В течение срока действия Соглашения, при условии выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, Профсоюз воздерживается от организации забастовок, а работодатели от массовых увольнений работников и ликвидации организаций здравоохранения.

1.14. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, 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 Российской Федерации.

2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

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

2.1. Содействовать обязательному заключению коллективных договоров в организациях здравоохранения. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников организаций здравоохранения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Томской области и настоящим Соглашением.

2.2. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.3. Способствовать повышению квалификации работников организаций здравоохранения и

качества медицинских услуг, результативности деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.4. Совместно осуществлять организацию, подготовку и проведение семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования.

2.5. Совместно осуществлять организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и др.

2.6. Учитывать при выдвижении работников, в том числе и руководителей организаций здравоохранения на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий, мнение организаций Профсоюза.

2.7. Департамент:

2.7.1. Содействует и контролирует своевременное финансирование организаций здравоохранения.

2.7.2. Обеспечивает контроль за целевым расходованием средств областного бюджета организациями здравоохранения, способствует увеличению доли здравоохранения в консолидированном и областном бюджете, содействует обеспечению финансирования государственных программ, в рамках, выделенных на эти цели средств.

2.7.3. Организует работу по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников организаций здравоохранения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Томской области, на условиях и в порядке, которые определяются коллективными договорами.

2.7.4. При проведении аттестации работников организаций здравоохранения обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий Департамента.

2.7.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию с соблюдением режима конфиденциальности.

2.7.6. Взаимодействует с Профсоюзом в части обсуждения проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций здравоохранения.

2.7.7. Рассматривает обращения (письма, предложения) Профсоюза, направленные в адрес Департамента и в установленном порядке готовит по ним ответы.

2.7.8. Содействует обеспечению организаций здравоохранения современным медицинским оборудованием в рамках государственных программ и других источников. Содействует обеспечению капитальных вложений в объекты здравоохранения за счет средств областного бюджета.

2.7.9. В рамках предоставленных полномочий контролирует оказание платных медицинских услуг в организациях здравоохранения.

2.7.10. Анализирует состояние материально-технической базы организаций здравоохранения. Выносит результаты проверок на обсуждение заседаний коллегии Департамента согласно плану работы.

2.7.11. Реализует мероприятия отраслевой "дорожной" карты, направленные на повышение заработной платы отдельных категорий работников организаций здравоохранения в рамках реализации указов Президента Российской Федерации;

2.8. Профсоюз:

2.8.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций здравоохранения.

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

2.8.3. Оказывает работникам организаций здравоохранения и первичным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.8.4. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий при аттестации работников организаций здравоохранения, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов органов исполнительной власти, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

2.8.5. Организует обучение и проводит консультации профсоюзного актива по вопросам производственно-экономических отношений в первичных профсоюзных организациях.

2.8.6. Принимает участие в тематических мероприятиях Департамента.

2.8.7. Разрабатывает методические рекомендации, проводит обучающие семинары по основам экономических, правовых знаний, заключению коллективных договоров, издает информационные бюллетени по производственно-экономической и правовой тематике.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями здравоохранения

В целях развития социального партнерства Стороны признают первичные профсоюзные организации, входящие в состав Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ единственными представительными органами работников организаций здравоохранения и:

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

3.2. Обеспечивают участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представляя другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.3. Осуществляют урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

3.5. В целях снижения социальной напряженности, прилагают совместные усилия для обеспечения объективности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.6. Оказывают содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза здравоохранения Российской Федерации.

3.7. Развивают и совершенствуют систему социального партнерства в организациях здравоохранения.

3.8. Принимают совместное участие в разработке и принятии документов, касающихся социальной поддержки работников организаций здравоохранения.

3.9. Осуществляют награждение Почетной грамотой Департамента здравоохранения Томской области, Почетной грамотой Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения в порядке и на условиях, определенных соответствующими Положениями.

3.10. Осуществляют согласование награждения работников организаций здравоохранения государственными наградами с соответствующими выборными органами первичных профсоюзных организаций.

4. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

договором.

4.2. При приеме на работу с работниками в соответствии со **ст. 67** ТК РФ заключаются трудовые договоры в двух экземплярах в письменной форме. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, по отношению к коллективному договору, являются недействительными.

4.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

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

- размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

Заключение трудовых договоров на определенный срок по другим основаниям (решение собрания коллектива, отсутствие финансовой стабильности, выполнение работы по оказанию платных услуг и прочее) недопустимо.

4.5. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.6. Увольнение руководителей организаций здравоохранения, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным статьями 81, 278 ТК РФ, производится помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения областного комитета Профсоюза в соответствии со ст.ст.373-374 ТК РФ.

4.7. При направлении работодателем работника для освоения им профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования с отрывом от работы (повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование) за последним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, как по основному месту работы, так и по работе на условиях внутреннего совместительства. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы (подготовка и профессиональное образование) в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.8. Устанавливать в коллективных договорах организаций, что при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатели обязаны производить их выплату с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате

указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.9. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.10. Рекомендовать руководителям организаций здравоохранения при заключении трудовых договоров с вновь принятыми высококвалифицированными специалистами, предусматривать в них дополнительные условия, способствующие закреплению данных специалистов в соответствующих организациях здравоохранения.

4.11. Осуществлять при необходимости взаимодействие при проведении проверок по вопросам организации и оплаты труда и соблюдения действующего трудового законодательства в организациях здравоохранения.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников подведомственных организаций определяются законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организаций. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений здравоохранения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). 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".

5.3. В соответствии с действующим законодательством для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.ст. 92, 94 ТК РФ).

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

5.5. Рабочее время водителей автомобилей в организациях здравоохранения регламентируется приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей"

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

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ), инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.9. Для работников из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст.320 ТК РФ).

5.10. 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.

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.

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

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

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

- основной отпуск (продолжительностью 28 календарных дней);
- дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем;
- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:

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

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

- приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России. № 292 от 30 мая 2003 г. "Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительно оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда".

- дополнительный отпуск за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), врачам участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов, врачам и среднему медицинскому персоналу домов сестринского ухода и хосписов; врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

- а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

На основании отраслевого соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

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

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

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

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.1.1. Департамент:

6.1.1.1. Организует и проводит семинары-совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда.

6.1.1.2. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях.

6.1.1.3. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.1.4. Проводит совместно с Профсоюзом актуализацию отраслевых нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда.

6.1.1.5. Департамент обязуется предусмотреть при формировании областного бюджета и тарифов в системе обязательного медицинского страхования расходы:

на обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами (ст. ст. 214, 216, 221 ТК РФ);

на обеспечение средствами коллективной защиты (ст. ст. 214, 216 ТК РФ);

на обеспечение работников санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями в соответствии с приказом Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 "О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви".

на обеспечение работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием (ст. 222 ТК РФ);

на обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание (обеспечение санитарно-бытовыми помещениями: гардеробными, душевыми, умывальными, комнатами для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, помещениями для приема пищи, комнатами гигиены женщин и т.п. помещениями. Ст. 216.3 ТК РФ);

на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ);

на обеспечение проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов (ст. 220 ТК РФ);

на обучение работников по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Профсоюз:

6.1.2.1. Проводит независимую экспертизу условий труда, проверки состояния условий и охраны труда, а также участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6.1.2.2. Выдает представления через профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права для принятия мер по их устранению.

6.2. Работодатели обязаны:

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

6.2.2. Создавать службы охраны труда и вводить должности специалистов по охране труда в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. N 37.

6.2.3. Создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.6. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников, а также рассматривать замечания и возражения работников относительно результатов специальной оценки условий труда и принимать решение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в случае поступления мотивированного предложения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.8. После разработки и утверждения типового отраслевого положения о системе управления охраной труда на его основе разработать и утвердить систему управления охраной труда и обеспечить ее функционирование в организации.

6.2.9. В соответствии со статьей 221 ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Приобретать и бесплатно выдавать работникам санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь и санитарные принадлежности по нормам, установленным приказом Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 "О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и

других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви".

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами.

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

6.2.10. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.12. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

6.2.13. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. N 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 или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

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

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязана:

6.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

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

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

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

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

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

7. Обязательства в области оплаты труда

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Обеспечивать систематический контроль:

7.1.1.1. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

7.1.1.2. За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзных организаций Томской области" и объединением работодателей Томской области.

7.1.2. Содействовать:

7.1.2.1. Ежегодному увеличению доли объема финансирования здравоохранения в общем объеме областного бюджета.

7.1.2.2. Увеличению заработной платы работников организаций здравоохранения, финансируемых за счет средств системы ОМС, областного бюджета и доходов от иной приносящей доход деятельности в рамках реализации отраслевой "дорожной карты" и в случае принятия Администрацией Томской области нормативных правовых актов о повышении оплаты труда работников организаций здравоохранения.

7.1.2.3. Обеспечению осуществления профсоюзного контроля за действием нормативных актов, затрагивающих интересы работников.

7.1.3. Рекомендовать руководителям организаций при установлении и реализации системы оплаты труда на территории Томской области:

7.1.3.1. Учитывать рекомендации соответствующих федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти Томской области.

7.1.3.2. Устанавливать размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников и квалификационным уровням с учетом соответствующей дифференциации в размерах окладов работников с разным уровнем профессиональной подготовки и квалификации.

7.1.3.3. Формировать структуру заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ, в т.ч. устанавливать должностные оклады работников с учетом отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

7.1.3.4. Учитывать в соответствующих структурных составляющих заработной платы ряд факторов, учитываемых в настоящее время: квалификационная категория специалистов, ученая степень, почетное звание.

7.1.3.5. Устанавливать дополнительные выплаты специалистам за работу в сельской местности; медицинским и фармацевтическим работникам организаций здравоохранения, обслуживающим сотрудников леспромхозов, химлесхозов и сплавных предприятий, в том числе лесопунктов и нижних складов лесопромышленных комбинатов и лесокombинатов при наличии финансовых возможностей.

7.1.3.6. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; медицинским работникам - в размере не менее 50 % (процентов); медицинским работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, - не менее 100 % (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.1.3.7. При формировании конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера исходить из необходимости обеспечения минимальных гарантий, установленных нормативными правовыми актами, сохранения установленных ранее выплат и их размеров, с учетом конкретных условий деятельности.

7.1.3.8. При регулировании вопросов оплаты труда учитывать правовые позиции Конституционного суда Российской Федерации, изложенные в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П и иные.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

7.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой-либо дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для медицинских работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов работы за ставку заработной платы, составляющая 24, 30, 33, 36 или 39 часов в неделю.

7.2.3. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы работникам.

7.2.4. Извещают в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме при выплате заработной платы.

7.2.5. Производят оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Устанавливают медицинским работникам организаций здравоохранения с их согласия дежурство на дому при оказании гражданам медицинской помощи в экстренной и неотложной форме. в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденным приказом Минздрава России от 02.04.2014 № 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому".

7.2.7. Производят премирование за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда работников награжденных нагрудным знаком "Отличник здравоохранения", Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации. Конкретные размеры единовременного премирования устанавливаются коллективным договором.

7.2.8. Сохраняют уровни заработной платы медицинских работников в соответствии с Указом Президента РФ № 597. от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

7.3. Департамент обязуется:

7.3.1. При разработке нормативных правовых актов, регламентирующих установление системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения, учитывать мнение Профсоюза.

7.3.2. Рекомендовать руководителям организаций здравоохранения при разработке проектов нормативных правовых актов, обеспечивающих гарантии установления системы оплаты труда, в организациях здравоохранения, предусматривать условия и размеры оплаты труда работников не ниже установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами Томской области.

7.3.3. Проводить работу по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда в организациях здравоохранения, направленную на стимулирование работников к повышению качества предоставляемых государственных услуг.

7.3.4. Устанавливать уровень соотношения заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организаций и 10% низкооплачиваемых работников, как правило, не выше 6 раз.

7.3.5. Продолжить работу по поэтапному повышению размеров должностных окладов по профессиональным квалификационными группам работников учреждений здравоохранения.

Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работников, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60% (процентов).

8. Обязательства в области социальных гарантий и льгот

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников организаций здравоохранения договорились:

8.1. Обеспечивать участие профсоюзных организаций в управлении средствами страхования и организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников через комиссии по социальному страхованию;

8.2. Через первичные профсоюзные организации обеспечивать отдых детей и подростков в оздоровительных лагерях с реализацией путевок работникам;

8.3. Содействовать выполнению установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения;

8.4. Принимать участие в подготовке и проведении, а также содействовать финансированию культурно-массовых мероприятий, проводимых на территории Томской области, для работников учреждений здравоохранения;

8.5. Департамент:

8.5.1. Принимает необходимые меры по обеспечению денежными средствами подведомственные организации для совершенствования профессиональной подготовки, получения квалификационной категории и переподготовки специалистов организаций здравоохранения.

8.6. Работодатели:

8.6.1. Создают работникам, проходящим подготовку к получению аккредитации, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляют гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

8.6.2. Предоставляют следующие льготы и компенсации для работников при сокращении штата или численности:

- материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком в размерах, определяемых в коллективном договоре.

8.7. Профсоюз:

8.7.1. Оказывает методическую и практическую помощь работникам и первичным организациям Профсоюза при подготовке и заключению коллективных договоров и Соглашений по охране труда в организациях здравоохранения.

8.7.2. Осуществляет консультативную помощь, защиту прав и законных интересов работников по вопросам обеспечения их занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7.3. Предоставляет членам Профсоюза социальные гарантии в соответствии с утвержденными Президиумом областного комитета положениями (Положение о порядке образования ссудного Фонда и выдачи беспроцентных ссуд членам профсоюза, Положение о Фонде обучения профсоюзных кадров и актива Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения, Положение о поощрении профактива и членов профсоюза, Положение о порядке оказания материальной помощи членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, и т.д.);

9. Обязательства в области гарантий занятости

Стороны при регулировании вопросов в области гарантий занятости работников организаций

здравоохранения признали необходимым:

9.1. Рекомендовать руководителям организаций здравоохранения, соответствующим выборным органам организаций Профсоюза при возникающей необходимости сокращения рабочих мест руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии, совместителей, в период сокращения прекращать прием на работу новых лиц.

9.2. При увольнении в связи с сокращением численности или штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- избранным в состав выборных органов организаций Профсоюза, молодежных советов, комиссий;

- одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста;

- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- не сокращать двух и более работников из одной семьи.

9.3. В случае предстоящих массовых увольнений в организациях здравоохранения Томской области Стороны проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности.

9.4. Рекомендовать руководителям организаций здравоохранения и соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников и в первую очередь молодежи до наступления срока расторжения трудового договора по сокращению штатов.

9.5. Предоставлять время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с работодателем или в коллективном договоре.

9.6. Считать критерием массового увольнения работников организации:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

- для организации с численностью до 100 человек: 30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- для организаций с численностью от 101 до 500 человек: 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных;

- для организаций с численностью более 501 человек: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек.

9.7. Департамент:

9.7.1. Организует работу по прогнозированию численности высвобождаемых работников отрасли, анализу и постоянному их учету, содействует созданию условий, направленных на профессиональную переподготовку высвобождаемых работников.

9.7.2. Не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников здравоохранения при реорганизации, изменении организационно-правовой формы подведомственных организаций.

При инициации ликвидации или реорганизации организаций здравоохранения, их подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущего за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшения условий труда, осуществляет соответствующие мероприятия только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза. Результаты переговоров оформляются протоколом.

9.8. Профсоюз:

9.8.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, предоставления им льгот и гарантий при высвобождении.

9.8.2. Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам занятости.

9.8.3. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставления им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством РФ.

10. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников

Молодым специалистом (далее - молодой работник) является работник в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), имеющий высшее или среднее профессиональное образование, впервые принятый на работу на основании трудового договора.

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

10.1.1. При заключении коллективных договоров включать в них специальные разделы по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий молодых работников, закрепляющие дополнительные меры социальной поддержки.

10.1.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. Наставникам молодых работников устанавливать стимулирующую выплату на условиях и в размерах, определяемых коллективным договором.

10.1.3. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации. Условия и размер доплат устанавливаются коллективным договором.

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

10.1.5. Устанавливать в коллективных договорах процентную надбавку к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

10.1.6. Содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации.

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

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в размерах, предусмотренных Положением "О профсоюзных стипендиях", утвержденным постановлением Президиума ОК Профсоюза работников здравоохранения;

10.2.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% в расходной части бюджета областного комитета Профсоюза.

10.2.3. Организует работу с молодежными комиссиями организаций здравоохранения в соответствии с Концепцией по молодежной политике и планами работы.

11. Гарантии прав организаций Профсоюза

11.1. Для осуществления деятельности выборных органов профсоюзных организаций работодатели признают права Профсоюза, действующего на основании Устава, как единственного полномочного представителя интересов работников при разработке и заключении коллективных

договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников.

11.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.3. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности органов Профсоюза регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона N 10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

11.4. Работодатели:

11.4.1. Обеспечивают разработку и принятие проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.4.2. Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций.

11.4.3. Не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, оказывая содействие региональной организации Профсоюза в создании и укреплении первичных профсоюзных организаций.

11.4.4. Предоставляют органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию и обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и интересы работников.

11.4.5. Беспрепятственно пропускают представителей Профсоюза в подведомственные организации для реализации установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением прав и уставных задач Профсоюза.

11.4.6. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих органов Профсоюза.

11.4.7. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих органов Профсоюза денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данным органом Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов.

11.4.8. Предоставляют бесплатно первичным профсоюзным организациям здравоохранения помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичных профсоюзных организаций и проведения собраний работников в рабочее время, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

11.4.9. Сохраняют средний заработок руководителям, их заместителям, членам первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых организацией Профсоюза, спортивных мероприятий, профсоюзной учебы, предусмотрев данный пункт в коллективном договоре.

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

11.5. Увольнение по инициативе работодателей руководителей (их заместителей) выборных органов Профсоюза, их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, вследствие недостаточной их

квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия или с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного органа Профсоюза.

11.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

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

12.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в препятствовании законной деятельности представителей Профсоюза несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

12.5. Настоящее соглашение подписано в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.6. Настоящее соглашение вступает в силу с 01.01.2024 по 31.12.2026.

Начальник
Департамента здравоохранения
Томской области

Председатель
Томской областной организации
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

Р.О. Фидаров

Н.А. Букреева

"01" ноября

2023г.

"01" ноября 2023г.



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 18 (Бережневале) лист (а/ов)
Главный специалист-юрист консульт. отдела
правового обеспечения правового комитета
Департамента здравоохранения Томской области
«10» ноября 2023

Р. П. Вязовой

