

Министр здравоохранения
Российской Федерации



М.А. Мурашко

8 апреля 2023 г.

Председатель Профессионального
союза работников здравоохранения
Российской Федерации



А.И. Домников

8 апреля 2023 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
В ОТНОШЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2023 - 2025 ГОДЫ**

г. Москва, 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение заключено на федеральном уровне с целью определения согласованных позиций Сторон по развитию социального партнерства, обеспечению условий, способствующих реализации положений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2023 - 2025 годы (далее соответственно - Соглашение, подведомственные организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их полномочного представителя – Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – работники, Профсоюз), действующего на основании Устава (далее – Устав);

- работодатели - руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – работодатели, Министерство), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения работников, содержащим взаимные обязательства по установлению общих положений о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для работников, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным сторонами Соглашения, и служит основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников, а также не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников подведомственных организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.6. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – 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, по сравнению с положениями Соглашения применяются с момента вступления их в силу.

1.7. Работодатели могут повышать для работников уровень установленных Соглашением социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий путем установления соответствующих положений в коллективных договорах и иных документах, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

1.8. Стороны Соглашения договорились:

1.8.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения разъяснений по вопросам применения его положений, рассмотрения конфликтных ситуаций создается постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8.2. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, которые затрагивают социально-трудовые и связанные с ними экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

1.8.3. 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 (Президиум Профсоюза) совместно с представителями Министерства и (или) коллегии Министерства.

1.8.4. Не включают в трудовые договоры и локальные нормативные акты условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными ТК РФ и Соглашением.

1.9. В случае реорганизации какой-либо из сторон Соглашения, ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение, но не более срока его действия.

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

1.11. В период действия настоящего Соглашения стороны Соглашения руководствуются ТК РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтных ситуаций, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.12. Стороны Соглашения договорились, что Министерство доводит Соглашение до сведения руководителей подведомственных организаций, а Профсоюз до региональных, межрегиональных организаций Профсоюза, в течение 1 месяца с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке, а также размещают его текст на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

1.13. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в подведомственных организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и

компенсаций работников, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий, стороны Соглашения договорились:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в подведомственных организациях, повышения престижа профессии медицинских работников.

2.1.2. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2. Министерство:

2.2.1. Обеспечивает участие Профсоюза в составе комиссий Министерства для представления профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий работников.

2.2.2. Разрабатывает с учетом мнения Профсоюза проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.3. Оказывает содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту, в том числе при разработке и рассмотрении проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии, а также профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, в вопросах применения ТК РФ; принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса в целях учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в подведомственных организациях.

2.3.4. Направляет обращения в государственные федеральные органы

законодательной и исполнительной власти по принятию нормативных правовых актов по вопросам, связанным с защитой профессиональных, социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников.

2.3.5. Рассматривает проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии работников, анализирует практику применения ТК РФ в сфере здравоохранения, готовит методические рекомендации.

2.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями ТК РФ, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Министерство и Профсоюз договорились:

3.1.1. Обмениваться результатами мониторинга систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.1.2. Подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, показателей и критериев оценки качества работы работников подведомственных организаций для определения размера стимулирующих выплат по:

- повышению уровня оплаты труда работников подведомственных организаций, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
- установлению размеров окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

- поддержанию достигнутых в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) и поручений Правительства Российской Федерации целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников подведомственных организаций;

- обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников подведомственных организаций, не поименованных в Указе № 597;

- подготовке предложений к системам оплаты труда работников, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, в целях их утверждения Правительством Российской Федерации.

3.1.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников, Министерство и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Министерством.;

- Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», утвержденного приказом Минздрава России от 31 октября 2014 г. № 696н;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

3.1.4. При регулировании вопросов оплаты труда принимаются во внимание 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.

3.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.2.1. При заключении коллективных и трудовых договоров, заключаемых в подведомственных организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не ограничивать или не снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Соглашением.

3.2.2. С целью поддержки молодых специалистов, указанных в пункте 8.1. Соглашения, предусматривать в положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда.

3.2.3. Информировать работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по категориям работников.

3.2.4. Производить выплаты работникам при соблюдении условия, что его

месячная заработная плата, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в этот период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

3.2.5. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% (процентов) 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже установленных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.6. Производить 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.

Устанавливать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в следующих размерах (в % от должностного оклада):

- по подклассу 3.1 - не менее 4%;
- по подклассу 3.2 - не менее 6%;
- по подклассу 3.3 - не менее 8%;
- по подклассу 3.4 - не менее 10%;
- по классу 4 - не менее 12%.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

3.2.7. Формировать размеры окладов (должностных окладов) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп не ниже минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения, установленного в Российской Федерации.

3.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 371, 372 ТК РФ:

3.3.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников, которое может являться приложением к коллективному договору, и вносят изменения в локальные нормативные акты, в части оплаты труда.

3.3.2. 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;

- обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 % без учета компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Работодатели обеспечивают:

3.4.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работу различной сложности, количества и качества затраченного труда.

3.4.2. Оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда подведомственной организации – не более 40%.

3.4.3. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.4. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.4.5. Установление выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе

размеров премий, на основе достижения показателей работы по установленным критериям эффективности.

3.4.7. Своевременную выплату заработной платы работникам.

3.4.8. Сохранение уровней заработной платы медицинских работников в соответствии с Указом № 597.

3.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какой размер выплат стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – размер выплат стимулирующего характера должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – выплаты стимулирующего характера должны следовать за достижением результатов (оплата производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работа была выполнена);

- прозрачность – правила определения размера выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации.

3.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны Соглашения договорились:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

4.1.2. Допускать заключение срочного трудового договора в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.1.3. Заключать трудовой договор (в том числе на условиях внутреннего и внешнего совместительства), дополнительные соглашения с работниками, оформленные в письменной форме в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров

осуществления выплат стимулирующего характера, а также мер социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- 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.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при соблюдении следующих условий:

- добровольное согласие работника;

- наличие разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника;

- достижение показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2. Работодатели в сфере трудовых отношений обязуются:

- руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

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

4.4. Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.5. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не зависит от результатов специальной оценки условий труда:

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 ТК РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников 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»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьей 320 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, за исключением поименованных в пункте 4.5, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливаются не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть также предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

4.7. 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 (статья 108 ТК РФ).

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.

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

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

4.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.12. Устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением 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» независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за исключением указанных в пункте 4.12, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 10 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 12 календарных дней.

4.14. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.15. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

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

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

В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.16. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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». Продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами и не может быть менее трех календарных дней.

4.17. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых

возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 2 статьи 116 ТК РФ).

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

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 (статья 125 ТК РФ).

4.19. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, может предоставляться ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

4.22. Работодателю рекомендуется в случаях, предусмотренных ТК РФ, Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений предусматривать освобождение работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.23. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» Работодатели своевременно представляют в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Соглашения договорились:

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

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении

подведомственности или реорганизации подведомственной организации.

5.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией, 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.

5.1.4. 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.

5.1.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

5.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и компенсации для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

5.3. Работодатели:

5.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

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

5.3.3. Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данную подведомственную организацию в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть

установлено коллективным договором.

5.3.4. Обеспечивают проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников за счет средств работодателя или других источников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или прохождение независимой оценки квалификации в другую местность работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В целях реализации пункта 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, обеспечивать на рабочих местах в пределах нормы рабочего времени без увеличения его продолжительности, доступ медицинских работников к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.4. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, защищает интересы работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации работников в подведомственных организациях, в которых работают члены Профсоюза.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.1.1. Министерство:

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.

6.1.2. 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. № 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 29 декабря 2013 г. № 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 разработать и утвердить систему управления охраной труда в подведомственной организации и обеспечить ее функционирование.

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, в соответствии с постановлением Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

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. № 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.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ и в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатели подведомственных организаций могут отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 0,2 процента от поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяется в коллективном договоре.

7.3. В целях реализации отдельных положений нормативных правовых актов Российской Федерации стороны Соглашения в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

- о внесении изменений и дополнений в пенсионное законодательство Российской Федерации по досрочному пенсионному обеспечению отдельных категорий работников;

- об индексации размеров компенсационных выплат для оплаты жилищно-коммунальных услуг работникам подведомственных организаций (постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2014 г. № 1607 «О ежемесячных денежных выплатах по оплате жилого помещения и коммунальных услуг медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим в сельских населённых пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), занятым на должностях в федеральных государственных учреждениях»).

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Молодым специалистом (далее - молодой работник) является работник в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий высшее или среднее профессиональное образование, впервые принятый на работу на основании трудового договора.

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. 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:

8.3.1. 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.

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

8.3.3. 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.

8.3.4. 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.

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

8.3.6. 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.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Вовлекает молодых работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% (процентов) в расходной части сметы бюджета профсоюзной организации.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства стороны Соглашения обязуются:

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

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

9.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства (абзац 5 статьи 24 ТК РФ).

9.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

9.1.5. Сотрудничать на паритетных началах при решении проблем по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов работников.

9.1.6. Представлять в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

9.2. Обязательства Профсоюза:

9.2.1. Профсоюз совместно с региональными, межрегиональными организациями Профсоюза и выборными органами первичных профсоюзных организаций обязуются:

9.2.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности деятельности работников подведомственных организаций, укреплению трудовой дисциплины в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

9.2.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников подведомственных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства на условиях, установленных Профсоюзом, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать по вышеуказанным правоотношениям бесплатную юридическую помощь (часть 2 статьи 30 ТК РФ).

9.2.1.3. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите их социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий, а также профессиональных интересов.

9.2.1.4. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников - членов Профсоюза.

9.3. Стороны Соглашения обязуются в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения рассматривать мотивированные предложения работодателя и

выборного органа первичной профсоюзной организации, и принимать соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. 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.

10.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 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.

10.3. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности органов Профсоюза регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона № 10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

10.4. Работодатели:

10.4.1. 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.

10.4.2. 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.

10.4.3. Не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, оказывая содействие региональным, межрегиональным организациям Профсоюза в создании и укреплении первичных профсоюзных организаций.

10.4.4. 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.

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

10.4.6. 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.

10.4.7. 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.

10.4.8. При превышении численности работников 100 человек предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованные помещения для проведения заседаний, помещения для хранения документации, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (часть 1 статьи 377 ТК РФ). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, для участия в качестве делегатов в работе Конференций Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов и проводимых ими мероприятий освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

10.4.10. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный орган первичной профсоюзной организации, засчитывается им в трудовой и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.4.11. Предоставляют гарантии трудовых прав, предусмотренные ТК РФ, работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники.

10.4.12. Не подвергают дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения профсоюзного органа соответствующего уровня (статья 193 ТК РФ) работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

10.4.13. 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.

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

10.4.15. Рассматривают в течение месяца все требования, предложения,

внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимать соответствующие меры.

10.5. 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.

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

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с частью седьмой статьи 48 ТК РФ работодатели, не участвовавшие в заключение Соглашения, вправе присоединиться к нему.

11.2. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует в течение трех лет.

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

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до работодателей и выборного органа первичных профсоюзных организаций в течение 1 месяца со дня его регистрации.

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

11.5. За три месяца до окончания срока действия Соглашения стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры о его заключении на новый период или о продлении срока его действия.

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

11.7. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями в составе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

11.8. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации, и принимают соответствующее решение.

11.9. В целях установления и развития информационного взаимодействия стороны Соглашения договорились о размещении на главных страницах своих официальных сайтов графически оформленных гиперссылок (баннеров) на официальные сайты своих социальных партнеров в рамках Соглашения: официального сайта Министерства – <https://minzdrav.gov.ru>; официального сайта Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети интернет – <https://przrf.ru>.