



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МТСЗН Рязанской области)**

ул. Ленинского Комсомола, 7, Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11, 76-21-38
e-mail: mintrud@ryazan.gov.ru https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru
ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

15.01.2025 № 20/13-404

На № _____

от _____

Министру здравоохранения
Рязанской области

ПШЕННИКОВУ А.С.

ул. Свободы, д. 32, г. Рязань, 390006

Председателю Рязанской областной
организации профсоюза работников
здравоохранения Российской
Федерации

ШАМБАЗОВОЙ Н.С.

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что Региональное отраслевое соглашение между министерством здравоохранения Рязанской области и Рязанской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2025-2027 годы (далее – соглашение)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрировано 15 января 2025 г.

(дата регистрации)

Регистрационный номер 6.

При регистрации соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Е.И. Юданова

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ**

между министерством здравоохранения Рязанской области

и

Рязанской областной организацией
Профсоюза работников здравоохранения
Российской Федерации

на **2025-2027** годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 15.01.2025

№ 6 *Куликов*

г. Рязань

1. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) в отношении организаций, находящихся в ведении министерства здравоохранения Рязанской области, заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным Соглашением между Профсоюзами, работодателями и Правительством Рязанской области, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения Рязанской области.

1.2. Соглашение является правовым актом, содержащим обязательства по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, содействия занятости, социальных льгот и гарантий для работников здравоохранения, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов профсоюзных организаций, нормы которого обязательны для выполнения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

– работодатели – государственные учреждения здравоохранения (далее – работодатели, руководители учреждений, организации), представленные министерством здравоохранения Рязанской области (далее – Министерство; Минздрав) в лице министра здравоохранения Рязанской области Пшенникова Александра Сергеевича.

– работники государственных учреждений, подведомственных Министерству (далее – работники), представленные Рязанской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз, областная организация Профсоюза) в лице председателя Шамбазовой Натальи Сергеевны.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, подведомственных Министерству.

1.5. Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются минимальными обязательными к применению Сторонами и используются при заключении в подведомственных организациях коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры и локальные нормативные акты подведомственных организаций не могут содержать условий, которые снижали бы уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6. В случае отсутствия в организации коллективного договора, условия данного Соглашения являются для сторон социального партнерства на локальном уровне непосредственно действующими и обязательными.

В случае отсутствия в коллективном договоре организации условий, которые в силу Соглашения являются обязательными, соответствующие условия Соглашения являются для сторон социального партнерства на локальном уровне непосредственно действующими и обязательными вплоть до внесения таких изменений в коллективный договор.

1.7. Законы, иные правовые акты Российской Федерации и Рязанской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, изменяют соответствующие нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), содержащие условия об установлении гарантий и компенсаций членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.9. В коллективном договоре организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.10. Стороны признают организации Профсоюза работников здравоохранения РФ единственными полномочными представителями интересов работников подведомственных организаций при разработке и заключении коллективных договоров, соглашений, локальных актов организаций, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

1.11. Стороны договорились о следующем:

1.11.1. При необходимости вносить дополнения и уточнения в данное Соглашение в порядке, предусмотренном законодательством РФ, и на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров согласно действующему законодательству Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в виде самостоятельного документа, который является неотъемлемой частью Соглашения.

1.11.2. Расширять через коллективные договоры формы социальной защиты работников.

1.11.3. Организовывать участие рязанских врачей и среднего медицинского персонала во Всероссийских конкурсах.

1.11.4. Разрабатывать для организаций отрасли методические рекомендации, организовывать обучение основам экономических и правовых знаний, заключению коллективных договоров.

1.11.5. Проводить в организациях здравоохранения области совместные проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства; обмениваться информацией о выявленных нарушениях трудового законодательства в этих организациях; готовить предложения по социально-экономической защите работников и добиваться их реализации в органах власти всех уровней.

1.11.6. Представители сторон, руководители учреждений и руководители профсоюзных организаций по запросу любой из Сторон предоставляют имеющиеся в их распоряжении данные по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, студентов, в том числе:

- расчётные показатели и информацию о состоянии финансирования учреждений отрасли;
- информацию по вопросам оплаты труда;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в учреждениях;
- показатели кадровой обеспеченности учреждений;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- количество оздоровленных детей и пролеченных в санаторно-курортной системе взрослых работников отрасли;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки работникам, в том числе молодым специалистам;

- другие документы.

1.11.7. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае проведения реорганизации сторон Соглашения, принятые Сторонами обязательства переходят к их правопреемникам.

1.11.8. Представители Сторон Соглашения участвуют в заседаниях руководящих органов социальных партнеров при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставляют друг другу своевременную и достоверную информацию о принимаемых решениях, связанных с трудовыми, профессиональными и социально-экономическими правами и интересами работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам в отрасли.

1.11.9. Стороны договорились, что областная организация Профсоюза вправе выступать с предложениями о разработке Министерством нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых отношений.

1.11.10. Учитывать мнение первичных организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

1.12. Министерство обязуется:

1.12.1. С целью учета мнения Профсоюза направлять в областную организацию Профсоюза на рассмотрение проекты нормативных правовых актов, других правовых актов (приказы, распоряжения и др.), затрагивающие социально-экономические и трудовые права и интересы работников, которые Минздрав принимает и издает самостоятельно, либо вносит в Правительство Рязанской области, Рязанскую областную Думу, иной государственный орган, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения. Учет мнения проводить в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

1.12.2. Информировать Профсоюз о планируемых решениях по реорганизации и реструктуризации медицинских организаций отрасли.

1.12.3. Предоставлять Профсоюзу (путём включения в перечень организаций, определённых для рассылки документов) полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы работников государственных учреждений здравоохранения области.

1.12.4. Рассматривать представления правовой и технической инспекций труда Рязанской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, обращения, письма, предложения Профсоюза и направлять письменный ответ на них в течение 20 календарных дней.

1.12.5. Увольнять руководителей учреждений, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения президиума областной организации Профсоюза в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

1.13. Руководители учреждений обязуются:

1.13.1. Предоставлять необходимые документы и информацию лицам, уполномоченным на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

1.13.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-экономические и социально-трудовые отношения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в том числе малочисленной – имеющей членов Профсоюза менее 50 % от общего количества работников организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

1.13.3. При заключении коллективного договора в учреждении не менее чем за 10 дней до подписания направлять его проект в областную организацию Профсоюза на предварительную экспертизу.

1.14. Областная организация Профсоюза обязуется:

1.14.1. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

1.14.2. Проводить разъяснительную работу для работников - членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, иных нормативных правовых актов.

2. Оплата и нормы труда

2.1. В области оплаты труда и её регулирования Стороны считают приоритетными следующие направления:

- обеспечение гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- создание условий для оплаты труда с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг;
- недопущение снижения достигнутого уровня оплаты труда, установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Взаимодействовать с Территориальным Фондом обязательного медицинского страхования Рязанской области с целью осуществления контроля за рациональным и целевым расходованием средств на заработную плату работникам, работающим в системе обязательного медицинского страхования.

2.3. Министерство обязуется:

2.3.1. Представлять по запросам областной организации Профсоюза информацию об уровне выплаты заработной платы работникам.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Обеспечивать контроль соблюдения прав работников в части полноты и своевременности выплаты заработной платы, отпускных сумм, окончательного расчета в случае увольнения; социальных выплат.

2.4.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров.

2.4.3. Участвовать в разработке и обсуждении проектов региональных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда в здравоохранении.

2.4.4. Участвовать в контроле установления и выполнения норм нагрузки работников (в том числе для работ, выполняемых на условиях совместительства и совмещения должностей).

2.4.5. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам оплаты и нормирования труда.

2.4.6. Информировать Министерство о фактах несвоевременной выплаты работникам заработной платы и других нарушениях в сфере оплаты труда.

2.4.7. До направления жалоб (обращений) в контрольно-надзорные органы, уведомлять заблаговременно Минздрав о сути и содержании таких обращений. Стараться разрешать конфликты в организациях путем переговоров.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству, включая размеры окладов (должностных окладов), виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Примерным положением об оплате труда

работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных Министерству, утвержденном Постановлением Министерства здравоохранения Рязанской области от 24 декабря 2015 г. № 11.

2.5.2. Применять Единые рекомендации по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.5.3. В случае нарушения срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

2.5.4. Разрабатывать и утверждать положения о выплатах поощрительного характера (премирование, стимулирующие надбавки, доплаты и т.д.) по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5.5. Включать в состав комиссий по оплате труда и внесению изменений в штатное расписание председателей выборных профсоюзных органов или их заместителей (на основании решения профсоюзного комитета).

2.5.6. Обеспечить расходы на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда медицинской организации – не более 40%.

2.5.7. За каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00) обеспечивать доплату работникам в размере 50% должностного оклада, а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, рассчитанных за час работы. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, производить соответствующую доплату в размере 100% должностного оклада работника, а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, рассчитанных за час работы в соответствии с Перечнем должностей. Данный перечень устанавливается как приложение к коллективному договору либо является самостоятельным локальным актом.

2.5.8. Установить доплату к окладу специалистам и руководящим работникам учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа в размере 25% должностного оклада. Использовать следующее определение «специалист» - гражданин Российской Федерации, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, осуществляющий трудовую деятельность по трудовому договору в соответствии с полученной специальностью.

2.5.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае направления работника на обучение с частичным отрывом от работы, либо без отрыва от работы, за ним сохраняется заработок за часы, пропущенные в связи с обучением, а также производится оплата времени, фактически отработанного работником.

2.5.10. По заявлению работника в адрес руководителя учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом сохранять оплату труда, установленную данному работнику в соответствии с квалификационной категорией, в случае истечения срока действия квалификационной категории у данного работника во время:

- длительной нетрудоспособности;
 - отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - отпуска до 1 года в соответствии с пп. 4 п. 5. ст. 47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
 - срочной службы в рядах Вооружённых Сил России;
- а также:

- при возобновлении профессиональной деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения, увольнения по сокращению численности или штата работников или уходом на пенсию, независимо от ее вида. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп. 5, 6, 8 ст. 81 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с Минздравом с момента выхода работника на работу; с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок сохранения оплаты труда не может превышать 1 года и воспользоваться им работнику можно не более одного раза.

2.5.11. Устанавливать минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного класса условий труда:

- подкласс 3.1 – 4%
- подкласс 3.2 – 6%
- подкласс 3.3 – 8%
- подкласс 3.4 – 10%
- класс 4 – 10%

2.5.12. На время приостановления работы не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок в полном объеме.

2.5.13. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплату сверхурочной работы, а также оплату работы в ночное время производить исходя из оклада (должностного оклада) работника, а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для данного работника системой оплаты труда в соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П; Постановлением Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. № 35-П, а также ст. 152 и 153 ТК РФ.

2.5.14. Устанавливать доплаты до минимального размера оплаты труда исходя из того, что в состав МРОТ не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.5.15. Устанавливать выплату компенсационного характера оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции в размере 25 процентов должностного оклада в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке

предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

Перечень таких должностей устанавливается локальным нормативным актом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом ППО.

2.5.16. В случае окончания срока действия ранее проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленная повышенная оплата труда до проведения новой специальной оценки условий труда.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились выполнять следующие обязательства:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

3.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Считать дежурством на дому пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

3.1.4. Министерство определяет потребность в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи, с учетом действующей номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников.

3.2. Работодатели обязуются:

3.2.1. При приеме на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме.

3.2.2. При приеме на работу знакомить каждого работника под подпись со следующими документами:

- Настоящим Соглашением;

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором;
- должностной инструкцией;
- иными локальными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.3. В случае, если фактическое местонахождение рабочего места работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя – юридического лица, то трудовой договор должен содержать условие о фактическом месте работы работника с указанием структурного подразделения и адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом (ст. 57 ТК РФ).

3.2.4. Определять режим труда и отдыха правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.5. Составлять графики сменности с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить их до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.2.6. Установить возможность введения в учреждениях суммированного учета рабочего времени (при включении данного условия в коллективный договор учреждения) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать одного года.

3.2.7. Устанавливать обоснованные нормы труда в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и не допускать их произвольного увеличения, не обусловленного совершенствованием или внедрением новой техники, технологии, проведением организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.2.8. При приеме на работу кадровая служба работодателя (специалист по кадрам) не реже 1 (одного) раза в месяц направлять списки вновь принятых работников в первичную профсоюзную организацию учреждения в целях информирования работников о деятельности профсоюзной организации, о гарантиях и льготах, предусмотренных у данного работодателя;

3.2.9. Проводить работу по реализации Федерального закона от 01 апреля 1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», в том числе:

- обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- информировать под подпись застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления (но не реже 1 раза в год);

- создавать в учреждении комиссию по персонифицированному учету и обеспечивать ее работу;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

3.3. Министерство обязуется:

3.3.1. Предоставлять руководителям учреждений здравоохранения право осуществлять лечебную деятельность на условиях совмещения профессий (должностей) для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения. Такая работа, ее объем и размер доплаты должны отражаться в соответствующих документах.

3.3.2. Содействовать созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в

соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Работодатели обязуются выполнять следующие условия:

4.1.2. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени для работников организаций – 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам специальной оценки условий труда работников.

4.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.1.4. Рабочее время водителей медицинских организаций регламентируется приказом Минтранса России от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.1.5. Водителям автомобилей государственных медицинских организаций может быть установлен ненормированный рабочий день, решение о котором принимается руководителем медицинской организации с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

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

4.1.6. Для медицинских и иных работников учреждений независимо от наименования должности, условий труда, рабочие места которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю. Данным работникам продолжительность рабочей недели 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 коллективным договором конкретного учреждения.

4.1.6.1. В случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ, за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжающими выполнять прежние трудовые обязанности, сохраняется ранее установленная продолжительность дополнительного отпуска и сокращенного рабочего времени.

4.1.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- при классе вредности «3.3» – 36 часов в неделю;
- при классе вредности «3.4» – 33 часа в неделю;
- при классе вредности «4» – 30 часов в неделю.

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

4.1.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

4.1.9. Установить следующие виды работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа;
- работа на условиях ненормированного рабочего дня.

4.1.10. При использовании сверхурочных работ:

- организовать учёт сверхурочных работ;
- не допускать их превышения для каждого работника более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год;

4.1.11. Организацию дежурств медицинского персонала в выходные и нерабочие праздничные дни определять локальными актами конкретного учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.12. Вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе в условиях ненормированного рабочего дня. Порядок учета устанавливается коллективным договором.

4.1.13. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на основании лицензии, продолжительность рабочего времени устанавливать в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.2. Время отдыха

4.2.2. Работодатели обязуются:

4.2.3. Всем работникам организаций предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.2.5. Работающим инвалидам предоставлять ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней.

4.2.6. Дополнительные отпуска предоставляются:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом:
 - «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (в редакции последующих изменений и дополнений);
 - Приказа Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобрнауки РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;
 - Постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

- за ненормированный рабочий день – в соответствии с коллективным договором. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность отпуска (в зависимости от фактической занятости работника за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) определяется в коллективном договоре организации в соответствии со статьей 119 ТК РФ. Оплата дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем производится из бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от приносящей доход деятельности.

- за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Вышеуказанный отпуск за непрерывный стаж работы установлен в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»;

- постановлением Совмина РСФСР от 23 февраля 1991 г. № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 4) – в отношении водителей выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

Право на указанный отпуск сохраняется за работником при перерыве в работе на указанных должностях (в том числе при увольнении и трудоустройстве работника в другое учреждение на поименованные в Постановлении должности) не более 30 календарных дней.

Стороны рекомендуют работодателям включать в содержание коллективного договора перечень должностей работников учреждения, которые имеют право на предоставление отпуска за непрерывный стаж работы.

4.2.7. Работодатели, в соответствии со статьей 116 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления данных отпусков устанавливаются коллективными договорами учреждений.

4.2.8. Работникам, на рабочих местах которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 при условии, если должность или профессия работника в нём поименована в переводе на календарные дни.

4.2.9. На рабочих местах, на которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), но при этом должности или профессии работников не поименованы в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 – не менее 10 календарных дней;

- подкласс 3.3 – не менее 14 календарных дней;

- подкласс 3.4 – не менее 21 календарного дня;

- класс 4 – не менее 35 календарных дней.

Конкретная продолжительность данного отпуска устанавливается коллективным договором конкретного учреждения, но не может быть меньше продолжительности, установленной данным Соглашением.

4.2.10. Работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, где СОУТ не

проведена, а также работникам, занятым на рабочих местах, где СОУТ не проведена по вине работодателя, устанавливается право на отпуск за вредные условия труда. Продолжительность отпуска за вредные условия труда в указанных случаях определяется в размерах, установленных Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список), с переводом в календарные дни при условии, если должности или профессии работников в нём поименованы.

4.2.11. Работникам, имеющим право на отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность данного отпуска определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки в силу решения Верховного Суда Российской Федерации от 26 января 2017 г. № АКПИ16-1035.

В соответствии с Инструкцией о порядке применения списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день полный отпуск за вредные условия труда установленной продолжительностью предоставляется работнику, если он проработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

Если работник проработал во вредных условиях менее 11 месяцев, то отпуск за вредные условия труда ему предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени.

Если работник проработал во вредных условиях более 12 месяцев (то есть более года), то в таких случаях работник имеет право на отпуск полной продолжительности как за за полный год и часть отпуска пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени, превышающему 12 месяцев (за второй год работы).

4.2.12. Работникам, принятым на работу в учреждение до 1 января 2014 года, при проведении СОУТ и отнесении условий труда на его рабочем месте к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не ниже ранее установленной продолжительности (до проведения СОУТ).

4.2.13. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору и включении данного условия в коллективный договор учреждения, замену части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней отдельно установленной денежной компенсацией, размер которой не может быть менее 50% дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры дополнительной денежной компенсации устанавливаются коллективным договором учреждения.

4.2.14. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.15. Стороны договорились не допускать предоставления очередного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время, поскольку данное положение предусмотрено только в отношении дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.2.16. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в

том числе с оплатой из средств обязательного медицинского страхования, могут устанавливать дополнительные отпуска за особые условия труда медицинским работникам, продолжительностью не менее 7 календарных дней, в том числе и тем работникам, которым в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» рабочие места отнесены к классу «2» или «3.1» с учетом критериев и показателей, характеризующих конкретные условия труда данных работников. Порядок и условия таких отпусков определяются коллективным договором.

5. Охрана труда

5.1. Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Считать, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда (далее – ОТ) в учреждениях Минздрава является общей задачей при обеспечении безопасных условий труда работников.

5.1.2. Принимать участие совместно с областной организацией Профсоюза в организации и проведении ежегодных семинаров-совещаний с руководителями, специалистами (руководителями) служб ОТ организаций Министерства.

5.1.3. Оказывать методическую помощь в организации работ по ОТ руководителям, специалистам (руководителям) служб ОТ учреждений Минздрава.

5.1.4. Осуществлять учет, анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в учреждениях Минздрава.

5.1.5. Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области ОТ, разрабатывать и издавать методические пособия по обеспечению безопасных условий труда.

5.1.6. Принимать участие в проведении совместных комплексных проверках соблюдения государственных нормативных требований ОТ, функционирования систем управления охраной труда (далее – СУОТ), в том числе, выполнения планов мероприятий улучшения условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

5.1.7. Рекомендовать руководителям учреждений и председателям профсоюзных организаций предусматривать в коллективных договорах поощрение уполномоченных по ОТ и других работников, ответственных за ОТ в учреждении за хорошую работу благодарностями, премиями, почетными грамотами, дополнительными оплачиваемыми ежегодными отпусками.

5.2. Министерство здравоохранения Рязанской области:

5.2.1. Организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности;

5.2.2. Осуществляет отраслевой учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, реализации трудового законодательства по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, включая законодательство о специальной оценке условий труда, а также соблюдения требований по созданию и функционированию системы управления охраной труда, проведению оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях, количеству рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и количеству занятых на них работников.

5.2.3. Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Министерства с участием представителей Областной организации Профсоюза состояние условий ОТ, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций;

5.2.4. Участвует в проведении межведомственной комиссии Рязанской области по охране труда по вопросам профилактики производственного травматизма, проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работникам, занятым на

производстве с вредными и опасными условиями труда и реализации законодательства по охране труда;

5.2.5. Оказывает организационно-методическую помощь подведомственным учреждениям в вопросах организации работы по ОТ, создании системы управления охраной труда;

5.2.6. Содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области ОТ;

5.2.7. Рассматривать совместно с областной организацией письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минздрав по вопросам связанным с нарушениями в области ОТ.

5.2.8. Обеспечивает наличие в штате Министерства специалиста осуществляющего координацию работ по ОТ в учреждениях здравоохранения и отвечающего требованиям профессионального стандарта.

5.2.9. По представлению профсоюза заслушивает руководителей медицинских учреждений о выявленных нарушениях ОТ, о внедрении и функционировании систем управления охраной труда во вверенных им учреждениях.

5.3. Работодатели обеспечивают:

5.3.1. Соблюдение государственных нормативных требований ОТ, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.3.2. Разработку и заключение коллективных договоров с включением в него раздела "Условия и охрана труда", являющегося его составной частью, и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения);

5.3.3. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.3.4. Создание служб ОТ в учреждениях здравоохранения с численностью 50 и более работников и введение штатных должностей специалистов по ОТ в соответствии с требованиями трудового законодательства

5.3.5. Создание и оборудование кабинетов ОТ в каждом учреждении здравоохранения при численности работников свыше 100 человек.

5.3.6. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования ОТ, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.3.7. Создание и работу совместных комиссий (комитетов) по ОТ, на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета.

5.3.8. Предоставление помещения для заседаний комитета (комиссии) по ОТ, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение.

5.3.9. Выполнение ежегодного соглашения по ОТ, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

5.3.10. Проведение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

5.3.11. Бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

5.3.12. Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.3.13. Бесплатную выдачу молока или денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в соответствии с нормативными документами и результатами специальной оценки условий труда.

5.3.14. Проведение расследования и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти.

5.3.15. Беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для проведения проверок условий и ОТ в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.16. Рассмотрение представлений профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных лиц по ОТ Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по устранению выявленных нарушений и информирование работников и областного комитета о принятых мерах.

5.3.17. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также других медицинских осмотров и исследований в соответствии с законодательством;

5.3.18. Обеспечение санитарно-бытовым обслуживанием работников в соответствии с требованиями охраны труда. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

5.3.19. Создание и функционирование СУОТ на основании утвержденного в учреждении положения (стандарта).

5.3.20. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.3.21. Формирование с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проведение опроса работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.3.22. Проведение СОУТ на всех рабочих местах с направлением результатов СОУТ (до утверждения отчета о проведении СОУТ) в областную организацию Профсоюза для проведения независимой экспертизы ее качества. Утверждать результаты СОУТ только в случаях получения от областного комитета соответствующего заключения о качестве СОУТ, либо истечения семидневного срока экспертизы.

5.3.23. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.3.24. Обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований ОТ работниками; обучение уполномоченных лиц Профсоюза по ОТ; обучение членов комиссии (комитета) по ОТ, комиссии по проведению СОУТ.

5.3.25. Разработку и утверждение правил и инструкции по ОТ для работников.

5.3.26. Разработку и осуществление конкретных мероприятия по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, их выполнение и финансирование.

5.3.27. Ежегодно (до 1 августа текущего календарного года) направление обращения в Фонд пенсионного и социального страхования РФ за финансовым обеспечением

предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

5.3.28. Финансирование мероприятия по улучшению условий и ОТ в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг с учётом приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Конкретный перечень мероприятий определяется, исходя и специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

5.3.29. Оказание методической и иной помощи в работе уполномоченных.

5.3.30. Использование коллективного договора и других локально правовых актов по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в СУОТ и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по ОТ Профсоюза работников здравоохранения РФ в части:

- закрепления в коллективном договоре и (или) локальными нормативными актами организации необходимых условий для осуществления уполномоченными по ОТ своих функций, в том числе гарантии того, что привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по ОТ и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации;
- обеспечения их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств организации, а также условиями для хранения и работы с документами по охране труда;
- предоставления для выполнения возложенных обязанностей рабочего времени с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка с установлением указанных условий в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда;
- установления в трудовом договоре мер стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска) за работу по контролю за обеспечением безопасных условий и охраны труда в структурных подразделениях (организации).

5.3.31. Установление следующих гарантий деятельности уполномоченных по ОТ, членов совместных комитетов по ОТ и членов комиссий по проведению СОУТ:

- Уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, а освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (проведение проверок состояния ОТ на рабочих местах, информирование работников о результатах указанных проверок, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы). Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.
- Члены комиссии по проведению СОУТ освобождаются от основной работы для участия в мероприятиях по проведению СОУТ согласно графику проведения СОУТ.

5.3.32. Контроль выполнения сторонами обязательств по ОТ коллективных договоров и настоящего Соглашения.

5.3.33. В отдельных случаях, в целях объективного проведения СОУТ в подведомственных учреждениях, обеспечивать присутствие представителей Министерства и областной организации Профсоюза (по согласованию).

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области ОТ.

5.4.2. Осуществлять контроль за условиями труда и соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по ОТ в учреждениях здравоохранения. По выявленным нарушениям предлагать руководителям учреждений принимать меры по их устранению.

5.4.3. Обеспечить выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении, планировать и контролировать их работу.

5.4.4. Совместно с работодателями проводить смотры-конкурсы работы уполномоченных по ОТ с награждением победителей.

5.4.5. Оказывать содействие руководителям структурных подразделений и работодателям в создании безопасных условий труда через организацию общественного контроля и деятельность уполномоченных по ОТ. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий труда работников и направлять их для рассмотрения работодателю, а та же принимать участие в:

- обучении членов комиссии по проведению СОУТ;
- проведении СОУТ;
- общественном контроле за функционированием СУОТ;
- расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников;
- контроле за санитарно-бытовым обслуживанием и медицинским обеспечением работников в соответствии с требованиями законодательства;
- разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования ОТ;
- оздоровлении, отдыхе работников, ежегодном анализе общей заболеваемости работников.

5.4.6. Проводить обучение представителей выборных органов областной организации Профсоюза по ОТ и вопросам трудового законодательства.

5.4.7. Рассматривать вопросы ОТ на пленумах, президиумах областной организации Профсоюза, профсоюзных конференциях, собраниях, заседаниях выборных органов Профсоюза.

5.4.8. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, руководителям и выборным органам Профсоюза по вопросам ОТ.

5.4.9. В течение семи рабочих дней проводить независимую экспертизу качества результатов специальной оценки условий труда поступивших от работодателя, с выдачей соответствующего заключения.

5.4.10. По заявлениям членов профсоюза в адрес областной организации проводить независимую экспертизу условий труда работников.

5.4.11. Участвовать в информировании работников об условиях их труда и состоянии ОТ на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.4.12. Контролировать выполнение работодателями настоящего Соглашения и коллективных договоров.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Содействовать санаторно-курортному лечению и отдыху работников здравоохранения.

6.1.2. Организовывать отдых и оздоровление детей работников здравоохранения, а также самих работников.

6.1.3. Принимать участие в подготовке и проведении, а также финансировании культурно-массовых мероприятий, проводимых для работников учреждений здравоохранения.

6.1.4. Проводить спортивные и оздоровительные мероприятия для занятий физической культурой и спортом. Рекомендовать работодателям выделять денежные средства от приносящей доход деятельности первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении в порядке и размерах, установленных коллективным договором конкретного учреждения.

6.2. Рекомендовать руководителям учреждений и председателям первичных профсоюзных организаций при наличии финансово-экономических возможностей при разработке и заключении коллективных договоров предусматривать в них следующие меры социально-экономической поддержки работников:

- Выплату материальной помощи сотрудникам при уходе в очередной отпуск в размерах, установленных коллективным договором учреждения.

- Оплату работникам проездных документов на городской транспорт, в случаях, когда характер работы связан с разъездами, либо обеспечение работников транспортом.

- Оказание материальной поддержки и предоставление дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей, малообеспеченных работников в размерах, определенных коллективным договором.

- Премирование призеров конкурсов профессионального мастерства.

- Оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком.

- Выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством.

- Выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за пять и менее лет до наступления пенсионного возраста.

- Меры материальной поддержки и социального обеспечения молодым специалистам – выпускникам медицинских образовательных учреждений при поступлении их на работу.

6.2.1. Формирование и распределение средств на материальную помощь работникам учреждений и иные выплаты социального характера, социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективными договорами учреждений, согласовывать в установленном законом порядке с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.2. Работодателям рекомендуется недопускать в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. С учетом финансово-экономических возможностей предоставлять по согласованию с профсоюзным комитетом ППО дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год при отсутствии неисполненных финансовых обязательств:

- родителям, имеющим детей-первоклассников, – 1 сентября;

- в день юбилея (50, 55, 60 лет) и далее каждые 5 лет – 1 день;

6.3. Работодатели обязуются:

6.3.1. Выполнять федеральные законы «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», в том числе в части своевременного перечисления страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.3.2. Сохранять архивные документы, подтверждающие трудовой стаж, заработную плату работников, должностные инструкции работников, проведение передачи архивов правопреемникам, а в случае ликвидации учреждения здравоохранения – архивным органам.

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

6.3.4. Компенсировать расходы на оплату жилых помещений, отопления и освещения (электроснабжения на цели освещения) жилых помещений врачам, провизорам, работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием учреждений здравоохранения области, работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), и совместно проживающим с ними членам их семей в соответствии с действующим законодательством.

6.3.5. Оказывать содействие работникам в предоставлении мест их детям в государственных дошкольных образовательных учреждениях.

6.3.6. Обеспечивать внеочередной прием медицинских работников и членов их семей в учреждениях здравоохранения области при обращении за оказанием медицинской помощи.

6.3.7. Предоставлять отпуск в удобное время следующим категориям работников:

- имеющим звание «Ветеран труда» и «Ветеран труда Рязанской области»;
- имеющим инвалидность 1 и 2 группы.

6.3.8. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, в течение 12 месяцев с момента такого выхода.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. В случае получения травмы на производстве работником, являющимся членом Профсоюза и держателем «Профсоюзного сертификата» (в случае действия данной программы), оказывать материальную поддержку в виде единовременной выплаты в соответствии с «Положением о социальной поддержке работников организаций, входящих в реестр Рязанской областной организации Профсоюза, при несчастных случаях, произошедших при исполнении трудовых обязанностей», утвержденным постановлением президиума Профсоюза 11 июля 2024 г. №21-02.

6.4.2. Оказывать материальную помощь в связи с тяжелыми заболеваниями и необходимостью дорогостоящего лечения работникам-членам Профсоюза и членам их семей в соответствии с положением, утвержденным президиумом Профсоюза.

6.4.3. Обеспечивать работников – членов Профсоюза и членов их семей путевками в санатории Рязанской области на льготных условиях в порядке и на условиях, утверждаемых президиумом областной организации Профсоюза.

6.4.4. Выделять средства на компенсацию затрат членов Профсоюза по оздоровлению детей из средств профсоюзного бюджета в порядке и на условиях, утверждаемых президиумом областной организации Профсоюза.

6.4.5. Оказывать консультативную помощь и осуществлять правовую защиту работников, являющихся членами Профсоюза, по вопросам обеспечения занятости, трудовых отношений, предоставления гарантий, компенсаций и льгот, а также в случае совершения профессиональной ошибки, в результате которой причинен вред здоровью гражданина, не связанный с небрежным или халатным выполнением медицинскими и

фармацевтическими работниками профессиональных обязанностей.

7. Обеспечение гарантий занятости

7.1. Стороны договорились о следующих обязательствах:

7.1.1. При наличии вакантных должностей предусматривать обязательства по организации профессиональной переподготовки высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата до наступления срока расторжения трудового договора.

7.1.2. Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников организации: одновременно в течение 60 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более; 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек; 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек; 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

7.1.3. Все вопросы высвобождения работников, связанные с изменением структуры, реорганизацией, а также сокращением численности и штата учреждения, рассматривать с участием профкома в соответствии с действующим законодательством.

7.1.4. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах.

7.1.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных действующим трудовым законодательством, имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, детей инвалидов – до 18-летнего возраста;
- лица, избранные в состав выборных органов организаций Профсоюза;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работники, близкие родственники (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) которых проходили или проходят службу в зоне СВО.

7.1.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатели обязуются предлагать работнику, подлежащему сокращению, все имеющиеся вакансии, а также должности, которые заняты совместителями.

7.1.7. Работодатели обязуются предоставлять работникам, подлежащим сокращению, время с сохранением среднего заработка для поиска новой работы на условиях и в порядке, определенном коллективным договором.

7.1.8. По решению общего собрания (конференции) работников Министерство может продлить срок пребывания в должности руководителя учреждения здравоохранения до достижения им возраста 70 лет.

7.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению учреждениями здравоохранения условий для совершенствования профессиональной подготовки, получения квалификационной категории, сертификата, аккредитации и переподготовки медицинского персонала.

8. Гарантии социально-экономических и трудовых прав учащейся и работающей молодёжи

Положения настоящего раздела распространяются на работников учреждения в возрасте до 35 лет (включительно). В целях более эффективного участия молодежи в работе и развитии учреждения, обеспечения её занятости и

вовлечения в активную жизнь, а также считая работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности, Стороны договорились:

8.1. Относить к молодым специалистам лиц в возрасте до 35 лет (включительно) – выпускников профессиональных образовательных учреждений, образовательных учреждений высшего образования, осуществляющих трудовую деятельность на территории Рязанской области по трудовому договору в соответствии с полученной специальностью, в том числе имеющие трудовой опыт, полученный в период прохождения обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, специалитета и (или) магистратуры, ординатуры, и впервые устраивающийся на работу после завершения обучения по соответствующей программе в соответствии с полученной квалификацией.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых специалистов в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защиты молодых специалистов при наличии финансовых возможностей рекомендуют работодателям:

8.3.1. Выплачивать молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее должностного оклада на условиях, определяемых трудовым договором, коллективным договором.

8.3.2. Выплачивать ежемесячную надбавку к заработной плате молодым специалистам в течение первых трёх лет работы в учреждении в размере, определенном коллективным договором организации.

8.3.3. Не увольнять, за исключением виновных действий молодого работника, не переводить на другое место работы без его согласия в течение первого года работы.

8.3.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства и иные подобные мероприятия в целях выявления и поддержки молодых талантливых работников.

8.3.5. Содействовать повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

8.3.6. Принимать необходимые меры по улучшению жилищных условий для молодых специалистов.

8.3.7. Содействовать работе Совета молодых врачей Рязанской области.

8.3.8. Содействовать созданию и активной работе молодёжных советов первичных профсоюзных организаций.

8.3.9. Проводить работу по подготовке резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности.

8.3.10. Председателю молодёжного совета учреждения предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости и по соответствующему заявлению) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей.

8.3.11. Включать в коллективные договоры подведомственных организаций следующие гарантии: с целью улучшения демографической ситуации в области осуществлять следующие единовременные выплаты (за счет средств от приносящей доход деятельности):

- при рождении первого ребенка;
- при рождении второго и каждого последующего;
- при поступлении ребенка в первый класс.

Аналогичные гарантии рекомендуется предусматривать и со стороны первичной профсоюзной организации при наличии финансовых возможностей.

8.4. Работодатели обязуются:

8.4.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов.

8.4.2. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в медицинских учреждениях путем издания соответствующего приказа и выплатой соответствующей доплаты таким наставникам. Порядок, объем прав и обязанностей наставников, а также размеры доплат за наставничество определяются коллективным договором конкретного учреждения.

8.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым специалистам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством.

8.4.4. Содействовать созданию и работе молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности медицинской организации.

8.4.5. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности организации, поддерживать патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

8.5. Профсоюз обязуется:

8.5.1. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав. Осуществлять консультативную помощь и защиту прав молодых работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу, переводов, увольнения, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

8.5.2. Устанавливать профсоюзные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования за успешную учебу и активную работу в Профсоюзе на условиях и в порядке, утверждаемом областным комитетом Профсоюза.

8.5.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде, спортивных достижениях и активно участвующих в деятельности первичной и областной организаций Профсоюза на условиях и в порядке, утверждаемом областным комитетом Профсоюза.

8.5.4. В целях выявления и удержания молодых специалистов продолжить проведение ежегодных молодёжных профсоюзных форумов «Будущее здравоохранения» и других мероприятий для молодёжи.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах организаций здравоохранения:

9.1.1. установление за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда ежемесячной доплаты за ведение общественной работы (проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и патриотических мероприятий по согласованию с руководителем медицинской организации) председателю профсоюзной организации, объединяющей более половины работников медицинской организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 ТК РФ). Размер доплаты определяется в зависимости от нагрузки.

9.1.2. дополнительные социальные льготы для лиц, избранных в состав выборных профсоюзных органов за счет средств экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования (в том числе средств от приносящей доход деятельности) и бюджета профсоюзной организации.

9.2. Министерство здравоохранения, руководители учреждений обязуются:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности.

9.2.2. Давать ответы на обращения работников по существу в течение 30 дней с момента получения обращения.

9.2.3. Бесплатно предоставлять первичной организации Профсоюза необходимые

помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование и возможность выхода в Интернет) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в коллективном договоре.

9.2.4. Предоставлять первичной профсоюзной организации право и возможность размещать информацию о своей деятельности на сайте учреждения, в том числе посредством создания странички профсоюзной организации;

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Обеспечивать по письменному заявлению работников ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие настоящего соглашения и коллективного договора (в размере, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов), с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в полном объеме (в течение трех дней с момента установленного учреждению срока на выплату заработной платы);

9.2.7. Предоставлять профсоюзным комитетам по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, работе предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии и т.п.

9.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а также средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли.

9.2.9. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, предусмотренных коллективным договором.

9.2.10. Осуществлять увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия Рязанской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.2.11. По результатам календарного года предоставлять в областной комитет Профсоюза (по запросу) сведения о фонде оплаты труда учреждения, размерах членских профсоюзных взносов, удержанных из зарплаты членов профсоюза и перечисленных на счета профсоюзных организаций.

9.3. Работодатели обязуются:

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

9.3.2. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживать и перечислять на счет первичной профсоюзной организации и на счет областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.3.3. Обеспечивают сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в подведомственной организации.

9.3.4. Письменные заявления работников, являющихся членами Профсоюза, о перечислении работодателями членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения учреждения в другое;
- выхода работника на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- смене наименования и (или) реорганизации учреждения;
- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

9.3.5. Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов.

9.3.6. Не реже чем два раза в год совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят сверку по членским профсоюзным взносам. Результаты таких сверок в обязательном порядке направлять в областную организацию Профсоюза для сведения.

9.4. Стороны обязуются признавать следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.4.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу:

- председателя профкома и его заместителя без предварительного согласия областной организации Профсоюза в период их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий;

9.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

9.4.3. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении; им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурса) не менее чем на год;

9.4.4. За выборными и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении (согласно коллективному договору).

9.4.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.4.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10. Заключительные положения

10.1. Соглашение действует с 1 января 2025 г. по 31 декабря 2027 г.

10.2. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются на совместном заседании коллегии Министерства и президиума областной организации Профсоюза (1 раз в год). В конце каждого календарного года руководители учреждений отрасли и председатели профсоюзных комитетов направляют письменный отчет о выполнении данного Соглашения соответственно Министерству и областной организации Профсоюза.

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

10.4. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2027 г. В случае, если ни одна из сторон до 01 октября 2027 г. не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным сроком на три года.

10.5. Каждая из сторон после подписания настоящего Соглашения разрабатывает план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств.

10.6. Стороны Соглашения всемерно содействуют его реализации. Председатели первичных профсоюзных организаций обеспечивают ознакомление членов Профсоюза с действующим Соглашением.

10.7. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров. Для предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры разрешения трудовых споров (забастовки) стороны используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.8. Текст данного Соглашения доводится представителями сторон до учреждений здравоохранения и профсоюзных организаций, а также размещается на Интернет-ресурсах сторон.

10.9. Настоящее Соглашение подписано Сторонами в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Министр здравоохранения
Рязанской области

М.П.  А.С. Пшенников
«26» _____ 2024 г.

Председатель Рязанской областной
организации Профсоюза работников
здравоохранения РФ

М.П.  Н.С. Шамбазова
«26» _____ 2024 г.