

**Отраслевое соглашение по организациям,
находящимся в ведении Министерства здравоохранения
Республики Татарстан,
на 2020-2022 годы.**

СОДЕРЖАНИЕ:

		Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Обязательства представителей сторон Соглашения	4
3.	Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями	5
4.	Трудовые отношения	6
5.	Условия и оплата труда	8
6.	Рабочее время и время отдыха	13
7.	Содействие занятости. Повышение квалификации кадров	18
8.	Условия и охрана труда	19
9.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	23
10.	Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи	25
11.	Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	25
12.	Контроль за выполнением Соглашения	27

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на республиканском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций здравоохранения, иных организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан (далее - организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере здравоохранения, устанавливающим общие условия оплаты труда работников здравоохранения, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работодатели - в лице их полномочного представителя Министерства здравоохранения Республики Татарстан (далее – Минздрав РТ);

- работники организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, в лице их полномочного представителя - комитета Татарстанской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – комитет ТРОПРЗ РФ), действующего на основании Устава;

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, подведомственных Минздраву РТ, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

1.3. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки и гарантии работникам в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

1.3.2. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников организаций, подведомственных Минздраву РТ, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.3.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Минздрав РТ доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, комитет ТРОПРЗ РФ - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.7. Работодатели медицинских организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, и первичные профсоюзные организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

2. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций здравоохранения и необходимость улучшения положения их работников, Минздрав РТ и комитет ТРОПРЗ РФ договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества оказания медицинской помощи в РТ, результативности деятельности организаций здравоохранения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации основных программных документов Президента Российской Федерации, Президента Республики Татарстан, органов государственной власти Российской Федерации и Республики Татарстан по охране здоровья населения Республики Татарстан.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Проводить мониторинг по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в организациях подведомственных Минздраву РТ;

2.2. Минздрав РТ:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета, предусмотренных для казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных

затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников здравоохранения подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.3. Обеспечивает участие представителей комитета ТРОПРЗ РФ в составе аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Татарстан для аттестации медицинских и фармацевтических работников для получения квалификационной категории;

2.2.4. Предоставляет комитету ТРОПРЗ РФ по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности учреждений;

2.2.5. Предоставляет возможность представителям комитета ТРОПРЗ РФ принимать участие в работе коллегии Министерства здравоохранения Республики Татарстан, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях;

2.3. Комитет ТРОПРЗ РФ:

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

2.3.2. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры;

2.3.3. Обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.4. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области здравоохранения;

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Реализовать право на участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями статьи 53.1. ТК РФ.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса **вправе профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза.** Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

3.2. Минздрав РТ обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать учет мнения комитета ТРОПРЗ РФ при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников здравоохранения.

3.2.2. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование комитета ТРОПРЗ РФ структурными подразделениями Минздрава РТ для учета мнения Профсоюза;

3.2.3. Способствовать реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления организаций здравоохранения (медицинский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава учреждения здравоохранения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности организации здравоохранения в целом.

3.2.4. **Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.**

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

4.Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.4. Работодатели имеют право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы либо в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Медицинские, фармацевтические работники, а также педагогические и работники культуры отрасли здравоохранения вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

В трудовых договорах медицинских работников, осуществляющих трудовую деятельность по совместительству в субботу и воскресенье, должен быть определен режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в учреждении.

4.1.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

4.2. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, Отраслевым Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, этическим кодексом врача, (в случае если в учреждении принят этический кодекс медицинского работника, его также указать), а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

4.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников здравоохранения, а также руководителей и специалистов среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, науки и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4.2.3. Не допускать фактов дискриминации по половому, возрастному признакам, административного давления.

4.3. Стороны договорились проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в государственных учреждениях здравоохранения Республики Татарстан.

5. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Министерство здравоохранения Республики Татарстан совместно с Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ рекомендуют работодателям:

5.1.1. Обеспечивать создание организационных и правовых условий для сохранения целевых показателей уровня средней заработной платы категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- недопущение снижения достигнутого уровня оплаты труда;

- создание условий для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и повышении качества оказываемых услуг;

- в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских организациях, совершенствование системы оплаты труда медицинских работников по установлению доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников до 60 процентов заработной платы.

5.3. Работодатели обеспечивают дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

5.4. Представители Сторон – Минздрав РТ и комитет ТРОПРЗ РФ исходят из необходимости:

5.4.1. Обеспечения консолидации позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения, специального образования перед органами власти и государственного управления.

5.4.2. Обеспечения систематического контроля:

5.4.2.1. За исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и законов РТ, иных нормативных правовых актов при установлении и реализации в учреждениях систем оплаты труда.

5.4.2.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений.

5.5. Обязательства Сторон Соглашения.

5.5.1. Минздрав РТ учитывает мнение комитета ТРОПРЗ РФ:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников учреждений подведомственных Минздраву РТ.

- при разработке методических рекомендаций и разъяснений для учреждений по формированию и реализации систем оплаты труда работников.

5.5.2. При необходимости готовят обоснованные предложения в Кабинет Министров РТ:

5.5.2.1. Об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников учреждений Минздрава РТ.

5.5.2.2. О выделении из республиканского бюджета объема ассигнований, необходимых для реализации в организациях Минздрава РТ норм и гарантий, установленных

соответствующими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан; в том числе обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.5.2.3. В целях повышения социального статуса медицинских работников, престижа медицинской деятельности и мотивации труда:

по установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

по повышению уровня оплаты труда работников остродефицитных специальностей.

5.6. Стороны считают:

5.6.1. Предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций в кратности **от 1 до 6** с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, количество сотрудников и др.).

5.6.2. Необходимым обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

5.7. Обязательства организаций, подведомственных Минздраву РТ:

5.7.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам организации, получающим заработную плату ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы работникам до уровня МРОТ с учетом решений Конституционного Суда РВ от 07.12.2017г. № 38-П и от 11.04.2019г. №17-П, а также письма Минтруда Российской Федерации от 25.07.2018г. №14-1/В-613.

5.7.2. Работодатели включают в трудовые договоры с работниками такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с пунктом 5.4

Положения об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан и пунктом 5.5. Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323 «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан».

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением №12 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан.

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, должностей работников образования, культуры, искусства и кинематографии, сельского хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Приложением №13 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан.

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Приложением №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, **не указанным** в Приложениях №12, №13 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, и Приложении №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, **устанавливаются в следующих**

размерах в зависимости от установленного класса вредности по результатам специальной оценки условий труда:

3.1. и 3.2. - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада);

3.3. - не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада);

3.4. - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада).

При установлении опасных условий труда (4 класс), выплата компенсационного характера составляет не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором».

5.7.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.7.5. Работа тарификационных комиссий, утверждение Положения об оплате труда работников учреждения, Положения о премировании, Положения об оплате труда работников, участвующих в оказании платных услуг, и их премировании производится работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

5.7.6. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.7.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, регулируется ст.285 ТК РФ, т.е. оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.7.8. Работникам учреждений здравоохранения производится доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Персоналу станций (отделений) скорой медицинской помощи, занятому оказанием скорой медицинской помощи, доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 100% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.7.9. Оплата дежурств на дому, осуществляемых в рамках трудового договора (в пределах нормы рабочего времени), производится на условиях трудового договора из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты труда.

5.7.10. Дежурства на дому **в нерабочее время**, вечернее и ночное время, осуществляемые за пределами нормы рабочего времени, врачам и среднему медицинскому персоналу оплачиваются из расчета 50% должностного оклада по занимаемой должности за фактическое время дежурств.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, а также время в пути, оплачивается из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, установленных данному работнику.

5.7.11. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в 1,5-ом размере из расчёта от должностного оклада, за последующие часы – от 2- до 4-кратного размера.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственного учреждения здравоохранения на соответствующий финансовый год.

5.7.12. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст.153 ТК РФ и решением Конституционного суда РФ от 28.06.2018 №26-П, а также писем Минтруда от 29.10.2018 №14-2/ООГ-8616, от 26.10.2018 №14-2/ООГ-8551 и от 02.11.2018 №14-1/В-872.

Наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), производится начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7.13. Оплата труда за дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности, осуществляемое в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41, производится за фактически отработанное время из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты труда по данной должности.

5.7.14. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст. 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007. № 922.

Данная компенсация выплачивается работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.7.15. С письменного согласия работника, условия труда которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, изъявившего желание увеличить продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю (для медицинских работников до 39 часов в неделю), оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится выплата денежной компенсации не менее чем в полуторном размере от должностного оклада с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера. Конкретный размер компенсации может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Указанная денежная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при прекращении действия трудового договора - в день увольнения в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

5.7.16. В учреждениях отрасли устанавливается надбавка за наставничество. Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника.

Конкретные размеры надбавки за наставничество определяются коллективным договором и устанавливаются в пределах утвержденного фонда

оплаты труда государственного учреждения здравоохранения на соответствующий финансовый год.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны констатируют:

Для медицинских работников в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

6.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

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

6.1.5. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации.

6.1.6. 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 - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена до **24 часов** максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ.

6.1.7. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.2. Продолжительность рабочей недели врачей – заведующих структурными подразделениями соответствует продолжительности рабочей недели, установленной для врачебного персонала возглавляемого ими подразделения.

6.3. В соответствии с действующим трудовым законодательством Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя фиксированными выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним фиксированным выходным днем,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Работа по графику (работа в две, три или четыре смены) осуществляется в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.4.1. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

6.5. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и 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. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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 места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.6.1. С согласия работника Работодатель может привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени на условиях работы по совместительству, с заключением отдельного трудового договора о работе по совместительству

6.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Законом Республики Татарстан от 19.02.1992г. №1448-ХП, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью оказания медицинской помощи, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.8. С целью оказания круглосуточной и неотложной медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Республики Татарстан с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, медицинские работники могут привлекаться к дежурствам сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41.

6.9. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Организация дежурств на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в учреждении с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 02.04.2014г. №148н.

6.10. Работникам учреждений здравоохранения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.10.1. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;
- педагогическим работникам – 56 календарных дней (при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность) в соответствии с постановлением Правительства РФ №466 от 14.05.2015г. "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".
- инвалидам - не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по следующим основаниям:

6.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, составляет 14 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени, составляет 14 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени, составляет 14 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда (4 класс), составляет 14 календарных дней».

Работникам, участвующим в оказании психиатрической, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека вне зависимости от результатов СОУТ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 .

6.11.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (в том числе за непрерывный 3-летний стаж работы в указанных должностях и в указанных учреждениях), в частности:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей их непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, персоналу выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- фельдшерам, работающим на 1 января 1991г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

6.11.3 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день и порядок его предоставления определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и устанавливается не менее трех календарных дней.

6.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам государственных медицинских организаций Республики Татарстан в соответствии с Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1340-р.

6.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сохраняется за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан, переведенным с 1 июля 2016г. с их согласия на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих на период их работы в новой должности с оплатой за счет средств обязательного медицинского страхования, бюджета Республики Татарстан и от приносящей доход деятельности, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности на данные цели в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ и Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р. Полный дополнительный отпуск предоставляется указанным работникам, если они в рабочем году фактически проработали в указанной должности не менее 11 месяцев. Если указанный работник проработал в указанной должности менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

6.14. Если после перевода с 1 июля 2016г младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, в период их работы в новой должности, будет проведена СОУТ, по результатам которой им будет положен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда, то дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по выбору работника – либо на основании Распоряжения Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р, либо на основании проведенной специальной оценки условий труда.

6.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

6.17. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

6.18. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7. Содействие занятости, повышение квалификации кадров

7.1. Стороны Соглашения договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

7.2. Стороны Соглашения договорились:

7.2.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах учреждений здравоохранения, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждений здравоохранения медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

7.2.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам учреждений при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждений здравоохранения.

7.2.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения, работодатели учреждений здравоохранения сообщают об этом работникам учреждения, а также информируют выборный орган первичной организации профсоюза учреждения и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника учреждения, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2.4. При принятии решений об увольнении работников в связи с ликвидацией и реорганизацией организаций, сокращением численности или штата сотрудников реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.5. Стороны Соглашения договорились, что критериями массового высвобождения работников считаются:

а) ликвидация учреждения здравоохранения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

7.2.7. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет собственных средств обеспечивают условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования медицинских работников.

При направлении работодателем работников для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении работодателем работника, работающего в данной организации по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров, организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров (не реже 1 раза в 5 лет);

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации, представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации;

- включать в коллективные договоры, с учетом финансовых возможностей учреждения, в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обязательства о дополнительной социальной поддержке работников,

- включать дополнительные льготы и преимущества для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет, сверх норм, установленных законодательством. Например, при выходе работника из отпуска по уходу за ребенком после 1,5 лет, но невозможности обеспечения путевкой в дошкольную образовательную организацию (либо предоставления услуг для дошкольной образовательной организации), оказывать ежемесячную материальную помощь в установленном размере за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности,

- об оказании материальной помощи работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников, при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

8. Условия и охрана труда, экологическая безопасность.

Стороны Соглашения, в целях обеспечения жизни и здоровья работников организаций здравоохранения в процессе трудовой деятельности, сохранения их права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

8.1. Рекомендуют к внедрению в организациях системы управления охраной труда (СУОТ) (статья 212 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 года №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»).

8.2. Осуществляют меры по реализации «Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения РТ на 2019-2021 годы», утвержденной приказом МЗ РТ от 27.12.2018 г. №2863.

8.3. Министерство здравоохранения:

8.3.1. Обеспечивает исполнение и внедрение нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в организациях здравоохранения с участием организаций Профсоюза в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010г. №1160, в том числе:

- стандартов безопасности труда в организациях, подведомственных Минздраву РТ;
- отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организаций здравоохранения.

8.3.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками, обобщает статистическую отчетность по формам №7-травматизм (Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев).

8.3.3. Информировывает комитет ТРОПРЗ РФ в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями здравоохранения на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда.

8.3.4. Рекомендует комиссии медицинской организации по расследованию несчастного случая на производстве:

- в случае установления смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего) в возникновении несчастного случая на производстве, не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба (ст.14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»), а в случае травмирования пострадавшего источником повышенной опасности не возлагать ответственность на пострадавшего;

- предусматривать выплату денежной компенсации работнику, получившему травму вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания в размере от 1 до 3 денежных окладов;

- родственникам погибшего на производстве работника **компенсировать расходы, связанные с погребением.**

8.4. Обязательства организаций, подведомственных Минздраву РТ:

8.4.1. работодатели и их представители в соответствии с требованиями законодательства:

Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования согласно **пункта 3.9. "Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан на 2019-2021 годы"**, утвержденной приказом МЗ РТ от 27.12.2018г. № 2863 в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда, или в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на оказание медицинских услуг в соответствии приказом МЗ и СР РФ от 1 марта 2012г. №181н «Типовой перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в ежегодном соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20-30%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств Фонда социального страхования, в соответствии со статьями 17 и 22 Федерального

закона №125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

8.4.2. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

Предоставляют площади для создания кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения и инструктажа работников организаций.

8.4.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

8.4.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами, молоком в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

8.4.5. Обеспечивают за счет средств работодателя

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. №302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

- проведение психиатрического освидетельствования работников организации (Постановление Правительства РФ от 23.09. 2002 года № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности», Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.1993 года №377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»);

- прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами, и работниками, имеющими (имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, периодического медицинского осмотра не реже одного раза в 5 лет в центрах профпатологии (пункты 5, 37 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Минздрав-соцразвития РФ от 12.04.2011 года №302н);

8.4.6. Организуют проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров в соответствии с порядком и условиями, определяемыми коллективным договором.

8.4.7. Организуют для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч., вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

8.4.8. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора, внутриведомственного государственного контроля (специалистов отдела технического

контроля и охраны труда МЗ РТ) и профсоюзного контроля (технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда) в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками организаций здравоохранения. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.4.9. Организуют в целях создания экологически безопасных условий труда для работников, решения вопросов охраны окружающей среды:

- участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;
- разработку программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации.

8.5. Комитет ТРОПРЗ РФ:

8.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.5.2. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

8.5.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.5.4. Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, формированию и организации деятельности комитетов (комиссий) по охране труда организаций здравоохранения, организует их обучение. Оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.5.5. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации» и конкурса Федерации профсоюзов Республики Татарстан.

8.6. Профсоюзные организации отрасли обеспечивают:

- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

- направление мотивированного мнения в адрес работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда; контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

8.7. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда

и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

9.1.1. Обеспечение выполнения установленных законодательством гарантий и льгот работникам отрасли и не ограничения прав трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в учреждениях здравоохранения.

9.1.2. Содействие в обеспечении путевками на оздоровление медицинских работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, в том числе отделений лучевой диагностики и терапии, рентгенологических и скорой медицинской помощи в Республиканском центре реабилитации МЧС РТ им.Ш.С.Каратая.

9.1.3. Установление в коллективных договорах условий о сохранении средней заработной платы работникам в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

9.1.4. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей – один рабочий день;
- рождение ребенка – два рабочих дня отцу;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга – три рабочих дня.

9.1.5. Установление в коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада) в соответствии с нормативными правовыми актами.

9.1.6. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижение нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод их на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

9.1.7. С целью материальной поддержки членов профсоюза в случаях стихийных бедствий, тяжелых заболеваний, поддержки студенческой молодежи, ветеранов профсоюзного движения, для подготовки профсоюзных кадров и актива использовать в соответствии с положениями Фонды «Солидарность», «Оздоровление», «Поддержки студенчества», «Подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива», «Единой информационной политики», «Ветеран», а также устанавливать профсоюзные стипендии студентам КГМУ и учащимся медицинских и фармацевтического училищ республики.

9.2. Стороны считают необходимым продолжить работу с Кабинетом Министров Республики Татарстан:

- по решению вопроса о возмещении работникам, работающим и проживающим в сельской местности, расходов на оплату жилья, освещения и отопления.

- по выделению из республиканского бюджета средств на санаторно-курортное лечение работников здравоохранения.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников;
- проведение компенсации расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или по заключению органов здравоохранения, установивших профессиональное заболевание.

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.4.1. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.4.2. Обеспечивают для медицинских работников возможность профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от основной работы по инициативе работодателя при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством, нормативными актами.

9.4.3. Содействуют в предоставлении жилья по социальной ипотеке и в рамках жилищно-строительных кооперативов по реализации Закона РТ от 27.12.2004 №69-ЗРТ «О государственной поддержке развития жилищного строительства в Республике Татарстан» и Федерального закона от 24.07.2008г. №161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства».

9.5. Минздрав РТ при формировании предложений к проекту республиканского бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений здравоохранения за счет средств бюджета.

9.6. Стороны подтверждают:

9.6.1. В соответствии со ст. 185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.6.2. В целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней нахождение диспансеризации, работодателям заключить Соглашение об информационном взаимодействии между отделениями Пенсионного Фонда России (ПФР) и работодателем, а также оказывать содействие территориальным органам ПФР по заключению указанного соглашения.

9.6.3. В учреждениях отрасли организовать работу по подготовке и празднованию 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945г.г.

10. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодыми работниками с целью закрепления их в организациях; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодых работников и обучающихся; обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Минздрав РТ и комитет ТРОПРЗ РФ рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях здравоохранения, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных отраслевым нормативным актом или локальными актами, коллективным договором или трудовым договором.

10.3. Комитет ТРОПРЗ РФ обязуется:

10.3.1. Устанавливать ежегодные специальные стипендии Профсоюза работников здравоохранения РФ студентам и учащимся высших и средних специальных учебных заведений, являющимся членами профсоюза, имеющим отличную успеваемость и активно участвующим в общественной деятельности.

10.3.2. Оказывать молодым работникам необходимую юридическую и правовую помощь по соблюдению их трудовых и профессиональных прав.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников здравоохранения и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на

условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Работникам организаций, являющимся членами Президиума ТРОПРЗ РФ предоставляется не менее 12 рабочих дней в год; работникам организаций, являющимся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, республиканского, территориальных соглашений, предоставляется не менее 7 рабочих дней с сохранением среднего заработка для участия в работе соответствующих выборных органов.

11.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена нагрузка.

11.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Минздрава РТ и пленуме комитета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере здравоохранения, территориальных и первичных организаций Профсоюза.