

Тихорецкая районная организация
профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

Администрация муниципального
образования Тихорецкий район

Председатель

Глава муниципального
образования



М.А.Шевченко

2016г.



А.А.Перепелин

2016г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

на 2017 – 2019 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Тихорецкого района»
Отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями

Уведомительная регистрация коллективного договора, составлена

Дата 01.10.2016г. № 3
Л.А.Степ. Н.В.Хартамышева
подпись ответственного, подпись, Ф.И.О.

г. Тихорецк

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», законами Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законом Краснодарского края от 30 июня 1997 года № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, международными договорами, направленными на обеспечение защиты социально-трудовых интересов работников здравоохранения.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Тихорецкой районной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации;
работодатели в лице их представителя - Администрации муниципального образования Тихорецкий район.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащим обязательства по установлению условий оплаты труда, занятости и социально-трудовых гарантий между работниками и работодателем, в лице муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Тихорецкая центральная районная больница» муниципального образования Тихорецкий район подведомственного Министерству здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников указанного учреждения (далее – Организация).

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки

и заключения коллективного договора на уровне Организации. Нормы (условия), включенные в Соглашение, являются обязательными к применению при заключении коллективного договора в Организации, трудовых договоров (контрактов) с работниками Организации и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор Организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие руководителю Организации и выборному профсоюзному органу первичного профсоюзного организации в заключение коллективных договоров.

В комиссию для ведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров включаются представители вышестоящего профоргана.

1.6. Краснодарская краевая и Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации осуществляет анализ коллективного договора Организации в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.7. Соглашение не ограничивает права руководителя Организации в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективным договором, при наличии собственных средств на эти цели.

1.8. Стороны договорились, что при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда и других интересы работников Организации, являющихся членами данного Профсоюза, представляет только Тихорецкая районная организация профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.9. Администрация муниципального образования Тихорецкий район и руководитель Организации здравоохранения участвуют в реализации положений трудового законодательства РФ в части оплаты труда и обязательности разработки и заключения коллективного договора и соглашений, а также контролируют ход их выполнения.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры о заключении нового Соглашения будут начаты не позднее 1 ноября 2019 года.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения Соглашения, заинтересованная

сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

Руководитель Организации, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несет ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.13. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), и осуществляют действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия Соглашения при условии его выполнения.

1.14. В случае проведения реорганизации сторон Соглашения, принятые сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

В случаях изменения наименования Сторон, а также расторжения трудового договора с руководителем, подписавшим Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

1.15. Администрация муниципального образования Тихорецкий район доводит текст Соглашения и изменения к нему до руководителя подведомственной Организации, Тихорецкой районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации – до первичных профсоюзных организаций в месячный срок после подписания.

Администрация муниципального образования Тихорецкий район размещает текст данного Соглашения на своем сайте в двухнедельный срок после его подписания.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.1.2. Руководитель Организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры (контракты) в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

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

2.1.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Руководители Организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения, которая не считается совместительством.

2.1.6. Заемный труд в Организациях запрещен.

3. Оплата труда

3.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1.1. Готовят предложения и регламент, о выделении бюджетных средств на обеспечение стабильного функционирования Организации, в том числе на оплату труда.

3.1.2. Осуществляют контроль по установлению работникам Организации заработной платы не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.1.3. Предоставляют Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.Стороны пришли к соглашению о том, что в целях материальной поддержки работников Организации:

– в случае истечения у работника срока действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на шесть месяцев после выхода из указанного отпуска;

– в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока переаттестации.

3.2.Руководитель Организации обязуется:

3.2.1.Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

3.2.2.Разрабатывать Положения об оплате труда работников Учреждения, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не меньше размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края и администрации муниципального образования.

3.2.3.Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры окладов (должностных окладов, ставок), нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2.4.Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в Организации.

3.2.5. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце.

Заработную плату начислять за фактически отработанное работником время в одинарном размере, исходя из часовой ставки.

Часовую ставку рассчитывать путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

По окончании учетного периода (календарного месяца) на основании табеля учета рабочего времени определять часы переработки.

Оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

3.2.6. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального образования.

Отсутствие специальной оценки условий труда не освобождает работодателя от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для работников так же определяются в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования по согласованию с представительным органом работников Организации.

Устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации конкретный размер выплаты компенсационного характера, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, в тех случаях, когда нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации или муниципального образования не определен размер этих выплат, а по

результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) условия труда работников признаны вредными и (или) опасными.

На момент заключения Соглашения минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной за работу с нормальными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, работа по совместительству).

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда».

3.2.7. Устанавливать специалистам (в том числе руководителю Организации и его заместителям, главной медицинской сестре (акушерке, фельдшеру), руководителям структурных подразделений Организации и их заместителям), работающим в Организации (структурных подразделениях Организации), расположенных в сельской местности, выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

3.2.8. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере для работников в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования.

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время устанавливать коллективным договором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.9. Устанавливать выплату компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам учреждения здравоохранения (учителя, логопеды, воспитатели и др.) в размере 20 процентов оклада.

3.2.10. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре по согласованию с представительным органом работников не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

3.2.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и другие), месячную норму рабочего времени не сокращать, заработную плату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы.

Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, то оплату за работу в

такие дни производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 3.3.9 Соглашения.

3.2.12. Устанавливать работникам Организации выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы в размерах и порядке, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования.

В целях материальной поддержки работников Учреждения в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

3.2.13. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Организации, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно.

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.2.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.2.15. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ с учетом обеспечения финансовыми средствами, в том

числе выплаты стимулирующего характера за сложность и напряженность выполняемой работы:

а) в размере 125 процентов оклада работникам фтизиатрической службы.

б) в размере до 50 процентов оклада:

- работникам психиатрической службы;
- медицинским работникам инфекционной службы.

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

3.2.16. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.2.17. Премировать за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять коллективным договором с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.18. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счет средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

3.2.19. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и другое), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.20. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

3.2.21. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретную дату выплаты заработной платы устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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

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

3.3. С учетом сложившейся практики руководитель Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах выделенных ассигнований на оплату труда могут устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 процентов оклада (ставки),
- водителям II класса в размере 10 процентов оклада (ставки).

Необходимым условием установления выплаты за классность являются наличие в организации Положения о присвоении классности водителям автомобиля.

3.4. Стороны обязуются:

3.4.1. Решать в порядке исключения вопросы восстановления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, для работников учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края, на основании совместного ходатайства руководителя учреждения здравоохранения и выборного органа первичной профсоюзной организации и наличия уважительных причин.

3.4.2. Осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам Организации.

4. Рабочее время

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени.

Устанавливают для медицинских работников, в том числе для руководителя организации, заместителей руководителя, главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера) осуществляющим медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Медицинский работник – это физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, а именно профессиональной деятельности по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских

освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональной деятельностью, связанной с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации (на момент вступления в силу Соглашения наименования должностей медицинских работников определены разделом I приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников).

Заведующим структурными подразделениями – врачам в лечебно-профилактических учреждениях, устанавливают продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

Конкретная продолжительность рабочего времени работников определяется в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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» для работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, если аттестация их рабочих мест или специальная оценка условий труда не проводилась;

- разделом III приказа Народного комитета по здравоохранению СССР от 12 декабря 1940 года № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным разделом приказа, и составляет 38,5 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не установлена другими нормативными правовыми актами;

- совместным приказом от 30 мая 2003 года Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей,

занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным приказом, независимо от результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места), а для немедицинского персонала – по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места);

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

4.1.2. Устанавливают продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным (независимо от подкласса) или опасным условиям труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада). Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором.

4.1.3. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливает продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.1.4. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждений здравоохранения (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливают суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц. Перечень должностей работников и структурных подразделений, порядок введения суммированного учёта рабочего времени определяют Правилами внутреннего трудового распорядка.

Предусматривают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условие работы работника в порядке

суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяется на общих основаниях и подлежит корректировке (уменьшению) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и других случаях.

Определяют Правилами внутреннего трудового распорядка порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней для указанных работников по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, который доводится до их сведения не позднее чем за один месяц до введения в действие.

5.Время отдыха

5.1.Организация:

5.1.1. Предоставляет работникам следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых (раздельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства), продолжительность которого не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены) без учета предоставляемых перерывов;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), продолжительность которого не может быть менее 42 часов;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы, при этом число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

5.1.2. Могут привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства;
- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

5.1.3.Предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам Организации;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;

- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

5.1.4. Предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 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, или по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Устанавливают продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, указанного в части первой настоящего подпункта, коллективным договором, но не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню).

Может устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени. Порядок и условия предоставления этого отпуска определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимают по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливают трудовым договором на основании коллективного договора с учетом специальной оценки условий труда.

5.1.5. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, могут заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.6. Предоставляют работникам специализированных служб: психиатрической, противотуберкулезной и осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалом, содержащим вирус иммунодефицита человека, ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск на основании Перечня, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Данный отпуск предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники.

5.1.7. Предоставляет работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в Организации (структурных подразделениях Организации) и должностях:

5.1.7.1. Участковые больницы, амбулатории, фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности:

- врачи и средний медицинский персонал, независимо от занимаемой должности.

5.1.7.2. Районная поликлиника, детская поликлиника:

- заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями, врачи-терапевты и врачи-педиатры территориальных участков, врачи общей практики (семейные врачи), медицинские сестры участковые территориальных участков, медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей).

5.1.7.3. Отделения скорой медицинской помощи:

- старшие врачи, врачи выездных бригад, средний медицинский персонал выездных бригад, водители выездных бригад.

5.1.8. Стаж непрерывной работы для предоставления отпуска, указанного в подпункте 5.1.7 Соглашения, определяется аналогично порядку исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в Организации (структурных подразделениях Организации) и в должностях, указанных в подпункте 5.1.7 Соглашения.

5.1.9. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 5 календарных дней.

5.1.10. Предоставляют дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

5.1.11. Предусматривает в коллективном договоре предоставление за счет средств работодателя дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы в Организации, и членам профсоюзного комитета за выполнение общественной

работы в интересах работников-членов профсоюза Организации по решению профсоюзного комитета.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

5.1.13.Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник...», как Российской Федерации, так и Кубани;

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

- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

5.1.14.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммирует все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.15.При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.1.16.Выплачивает при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные).

Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.1.17. Предоставляют отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14

календарных дней в году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник ...» – до 1 месяца в году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в году;

- работникам, работающим по совместительству, на период учебных отпусков по основному месту работы.

- работнику являющемуся инвалидом – 60 календарных дней в году;

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;

- со свадьбой детей – до 5 календарных дней;

- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

- в случаях рождения ребенка – (отцу) до 5 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника, может быть, присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работникам, работающим по совместительству, предоставляют отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

5.1.18. В других случаях (по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем до 1 месяца в году:

- участникам Великой отечественной войны отпуск без сохранения заработной платы предоставляется продолжительностью до 35 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году.

5.1.19. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

5.2. Организация с учетом своих финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия, предоставления которых определяются коллективным договором.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Руководитель Организации обязуется:

6.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям и при заключении коллективного договора не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий за счет собственных средств Организации.

6.1.2. Обеспечивать направление работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от работы при условии полного возмещения им командировочных расходов за счет средств бюджета не реже 1 раза в 5 лет.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

6.1.4. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

6.1.5. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

6.1.6. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

6.1.7. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 года № 781.

6.1.8. Обеспечивать ежегодное (не позднее 1-го ноября) предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение.

6.1.9. Обеспечивать качественное и своевременное выполнение совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 г./27.01.2006 г. № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

6.1.10. Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы ПФР уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных

лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий.

6.1.11. Оказывать содействие органам ПФР в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц.

6.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов.

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

6.1.15. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей.

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

6.1.17. Обеспечивать работников денежной компенсацией при служебных разъездах, связанных с выполнением трудовых (должностных) обязанностей, путем предоставления проездных билетов или оплаты проезда по маршрутным листам.

6.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей и условий Отраслевых соглашений, заключенных на муниципальном уровне, дополнительные меры социальной поддержки работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии со стажем их работы;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях;
- содействие в предоставлении права на первоочередной прием детей в детские дошкольные учреждения для работников отрасли;
- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.3. Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные профсоюзные органы осуществляют контроль за:

- правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии, и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;

- предоставлением в органы ПФР полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- качественным и своевременным выполнением совместных писем департамента здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 25.01.2006 г./27.01.2006 г. № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

6.4. Работодатели и профсоюзы совместно вырабатывают меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

6.5. Врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, специалистам по социальной работе и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, педагогическим работникам, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении Краснодарского края, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет, предоставляют меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края.

6.6. Стороны не допускают отмену компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан (работников), работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках или городах, входящих в состав муниципального образования Тихорецкий район.

6.7. Предусматривают в коллективном договоре Организации условия по обучению специалистов и профактива по вопросам трудового законодательства.

7. Обеспечение гарантии занятости

7.1. Краснодарская краевая Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролирует

обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Организации при их реорганизации.

7.2.Стороны рассматривают на совместном заседании Организации и Тихорецкой районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.3.Работодатель обязуется:

7.3.1.В соответствии со статьей 25 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из организации.

7.3.2.Все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматривать предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности Организации.

7.3.3.При заключении коллективного договора предусматривать обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

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

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

7.3.6.Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

20 – 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

15 – 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

5% работников при численности работающих до 300 человек.

7.3.7.Согласовывать с профсоюзными органами привлечение иностранной рабочей силы.

7.3.8.При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста),

- проработавшим более 10 лет в данном учреждении,
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет,
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.3.9.Предусматривать в коллективном договоре условие расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.10.Оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата организации и так далее. Не допускают сокращения работников, члены, семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка.

7.4. Профсоюз обязуется приглашать на заседание выборного органа организации Профсоюза работника - члена профсоюза при принятии решения (дача согласия) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5.Стороны Соглашения рекомендуют работодателям взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров.

8.Охрана труда и здоровья

8.1.Администрация муниципального образования Тихорецкий район обязуется:

8.1.1.Организовывать контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации, данного Соглашения, а также коллективного договора.

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

8.1.3.Ежегодно рассматривать на общем собрании муниципального образования Тихорецкий район, Организации, с участием Тихорецкой районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации итоги работы по охране труда в Организации на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.1.4.Оказывать консультативно-методическую помощь в организации работы по охране труда Организации и обеспечивать координацию её деятельности в этой области.

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

8.1.6. Организовывать проведение районных конкурсов на лучшее состояние охраны труда среди структурных подразделений Организации.

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

8.2. Руководитель Организации обеспечивает:

- создание комитетов (комиссий) по охране труда;
- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой организации с численностью 50 и более работников;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные выше обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение ежемесячных «Дней охраны труда», содействие в проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 федерального закона «О специальной оценке условий труда»;
- проведение за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных

психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- своевременную единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной федеральным законом «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год;

- выплату работнику при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

 - по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

 - по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

 - по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

 - с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- использование финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (20%);
- разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ежегодное соглашение по охране труда);
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- приведение условий и охраны труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;
- разработку по согласованию с выборным органом Профсоюза комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора, и финансируют работы по их выполнению;
- страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выдачу работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам. Допускается замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией по письменным заявлениям работников;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, предоставление уполномоченным по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в организации здравоохранения;
- установление локальными нормативными актами условий предоставления и порядка оплаты свободного от основной работы времени председателям выборных органов Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченным по охране труда для исполнения своих обязанностей, а также организуют эффективную их работу, материальное и моральное поощрение;
- извещение профорганов о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев связанных с

производством включаются представители выборного органа первичной организации Профсоюза и уполномоченные по охране труда.

- предоставление гарантий и компенсаций работникам с учетом результатов специальной оценки условий труда, а также аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014 года.

8.3. На время приостановки работ в организации, отделении, лаборатории, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.4. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.5. Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, выборные профсоюзные органы обязуются:

8.5.1. Содействовать администрации муниципального образования Тихорецкий район, Организации в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

8.5.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Организации, рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах организаций Профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

8.5.5. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашения и коллективного договора Почетными грамотами и знаками ФНПР и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

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

8.5.7. Обеспечивать взаимодействие районной и первичных организаций Профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

8.5.8. Оказывать консультативную помощь работникам отрасли – членам профсоюза по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

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

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

8.5.11.Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в организациях, с целью соблюдения установленных законодательством гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также возмещением причиненного вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

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

8.6.Администрация муниципального образования Тихорецкий район, руководитель Организации совместно с государственной инспекцией труда и технической инспекцией труда краевой организации профсоюза работников здравоохранения, выборными профсоюзными органами проводят совместные проверки состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ в Организации, анализируют условия труда и вырабатывают решения и предложения по их улучшению.

9.Гарантии социально-экономических и трудовых прав специалистов в возрасте до 30 лет и учащейся молодежи

9.1.Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в образовательных учреждениях в целях закрепления специалистов в возрасте до 30 лет в Организации, структурных подразделениях Организации, расположенных в сельской местности;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2.Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за всеми специалистами в возрасте до 30 лет в первый год их работы в Организации, установлению наставникам выплаты

стимулирующего характера за работу с ними в размере, определяемом коллективным договором;

- проведение за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 30 лет;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

9.3. Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации обязуется:

- 9.3.1. Выделять средства из профбюджета районной организации Профсоюза на реализацию молодежной политики.

- 9.3.2. Оказывать специалистам в возрасте до 30 лет необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

- 9.3.3. Устанавливать ежегодные профсоюзные стипендии для студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования края.

9.4. Стороны договорились:

- 9.4.1. Оказывать содействие в работе Молодежного совета районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

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

- 9.4.3. Поощрять специалистов в возрасте до 30 лет, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

10. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

- 10.1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

- 10.1.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли и их детей.

10.2.Тихорецкая районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

10.2.1.Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

10.2.2.Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых, профессиональных, экономических прав и интересов членов Профсоюза.

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

10.2.4.Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими коллективных договоров, соглашений.

11.Обеспечение прав и гарантий членов Профсоюза и деятельности профсоюзной организации

11.1.Руководитель Организации:

11.1.1.Признает права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

11.1.2.Соблюдает права и гарантии членов профсоюза, выборных органов профсоюза, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», данного Соглашения.

Гарантирует невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию структур профсоюза в Организации независимо от организационно-правовой формы.

11.1.3.Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, в том числе для проведения заседаний и хранения документации, средствами связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюза, предусмотренные коллективным договором.

Обеспечивает возможность печатания и размножения материалов, размещения информации в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам профкома.

11.1.4.Предусматривает в коллективном договоре обязательства по установлению выплат стимулирующего характера председателю первичной организации профсоюза за работу по социальной защите работников за счет средств Организации.

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

11.1.6. Предусматривает в коллективном договоре размер и условия отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

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

11.1.8. Не препятствует представителям профсоюза посещать Организацию, где работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашений, а также представляют бесплатную информацию о деятельности Организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач профсоюза работников здравоохранения.

11.1.9. Рассматривает представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам и их представителям в недельный срок со дня получения требования.

11.1.10. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно удерживает из заработной платы и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

11.1.11. Освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре.

11.1.12. Освобождает от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождает от работы членов профсоюза, избранных в состав органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях

комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

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

11.1.14.Обязуется:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро), выборных коллегиальных органов местной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для руководителей и их заместителей первичной профсоюзной организации необходимо согласие президиума комитета местной организации Профсоюза, в которой она состоит на профсоюзном обслуживании, а для местной организации Профсоюза – согласие президиума комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза.

11.1.15.Обязан соблюдать, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, освобожденным от основной работы в Организации, вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзный орган данной Организации:

- предоставлять им после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другую равноценную работу (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации её правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в

течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

12. Контроль и ответственность сторон за выполнение Соглашения

12.1. Стороны ежегодно осуществляют контроль по выполнению Соглашения и информируют друг друга о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на общем собрании муниципального образования Тихорецкий район и президиума Тихорецкой районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективного договора Организации.

Заместитель главы муниципального образования Тихорецкий район

Заведующий организационно-методическим кабинетом МБУЗ «Тихорецкая центральная районная больница» муниципального образования Тихорецкий район, Председатель Тихорецкой районной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации

_____ О.В.Грибанова

_____ М.А. Шевченко