

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
И КРАСНОЯРСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (КРАЕВОЙ)
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2024 - 2027 ГОДЫ**

г. Красноярск

« 19 » сентября 2024 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», распоряжением Правительства Красноярского края от 16.03.2016 № 198-р и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, направленными на обеспечение защиты социальных и трудовых интересов работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края (далее - Учреждения, Министерство).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники Учреждений в лице их полномочного представителя - Красноярской территориальной (краевой) организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели - руководители Учреждений, в лице их полномочного представителя - Министерства.

1.3. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, содержащим обязательства по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, развития социального партнерства, занятости, социальных льгот и гарантий для работников Учреждений, нормы которого обязательны для выполнения.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работников при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5. Соглашение распространяется на работников и работодателей и является основой при разработке и заключении коллективных договоров, трудовых договоров и иных актов социального партнерства.

1.6. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

1.8. При наступлении условий, требующих изменения и (или) дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

1.11. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до Учреждений в течение 1 месяца со дня его подписания.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Ежегодно проводить краевые профессиональные конкурсы «Лучший врач Красноярского края», «Лучший специалист со средним медицинским образованием Красноярского края». Принимать меры по увеличению количества участников конкурсов.

2.1.3. Совместно проводить экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников Учреждений.

2.1.4. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг повышения средней заработной платы отдельным категориям работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и размером среднемесячного дохода от трудовой деятельности в субъекте.

2.3. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль за:

- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам Учреждений;

- соблюдением Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных и краевых законов и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении систем оплаты труда в Учреждениях.

2.4. Обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов по проблемам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

2.5. Совместно инициируют решение вопросов по обеспечению жильем работников Учреждений.

2.6. Считают необходимым совместно добиваться увеличения размера денежной компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг, предоставляемой специалистам здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках.

III. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ ДОГОВОРИЛИСЬ О НИЖЕСЛЕДУЮЩЕМ

3.1. Министерство обеспечивает:

3.1.1. Включение представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

3.1.2. Учет мнения Профсоюза и первичных профсоюзных организаций учреждений здравоохранения при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных наград, а также почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Красноярского края».

3.1.3. Предоставление Профсоюзу информации о принимаемых решениях о реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организаций здравоохранения, сокращения численности или штата работников.

3.1.4. Предоставление Профсоюзу результатов ежемесячного (ежеквартального) мониторинга о темпах роста заработной платы работников Учреждений.

3.1.5. В соответствии с действующими нормативными и правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края принятие необходимых мер:

- по своевременной выплате заработной платы, а также оплате ежегодных отпусков работникам Учреждений;

- по индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленной преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников.

3.1.6. Предоставление по запросам Профсоюза достоверной и своевременной информации по вопросам социально-экономической политики отрасли здравоохранения.

3.1.7. Предоставление информации Профсоюзу о назначении на должности (освобождении от должностей) руководителей Учреждений. Увольнение

руководителей Учреждений, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопрос о даче согласия на увольнение должен быть рассмотрен президиумом организации Профсоюза в пятидневный срок со дня поступления письменного обращения по этому вопросу.

3.1.8. Совершенствование порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников не менее 50%.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов Профсоюза Учреждений в судебных и иных инстанциях, оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.

3.2.2. Вносить предложения по повышению заработной платы работников Учреждений, которым Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» не предусмотрено повышение заработной платы.

3.2.3. Осуществлять через первичные организации Профсоюза Учреждений, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового законодательства в Учреждениях и обмениваться информацией с Министерством.

3.2.4. Обращаться в органы государственной власти Красноярского края с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, принимать участие в их разработке.

3.2.5. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов).

3.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм, защищающих трудовые права и социальные гарантии работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края.

3.2.7. Оказывать организационно-методическую и правовую помощь первичным организациям Профсоюза Учреждений, работникам Учреждений и обучающимся профессиональных образовательных учреждений по всем направлениям профсоюзной деятельности, проводить обучение профсоюзных кадров по вопросам трудового законодательства.

3.2.8. Проводить оздоровление членов Профсоюза в санаториях Красноярского края и в санаториях других субъектов Российской Федерации.

3.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям создавать на сайтах Учреждений раздел «Профсоюзная страничка» (при наличии профсоюзной организации) с предоставлением возможности первичной профсоюзной организации Учреждения размещения информации в данном разделе.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

4.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

4.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективной работе структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

4.1.4. Заключать трудовые договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

4.1.5. Оплату труда работников Учреждений осуществлять исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п, приказом Министерства от 09.12.2009 № 521-орг «О видах, условиях размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Красноярского края».

4.1.6. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере в соответствии с пунктом 3.3.1 Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п.

Перечень структурных подразделений и должностей работников Учреждений, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами Учреждений с учетом мнения соответствующих представительных органов работников Учреждений.

4.1.7. Производить оплату труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном

размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

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

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

4.2.2. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.3. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников производится в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления указываются в трудовом договоре с работником.

4.2.4. Сохранение соотношений по заработной плате, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в соответствии с Перечнем поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию, утвержденным Президентом Российской Федерации 26.02.2019 № Пр-294.

4.2.5. Повышение заработной платы прочему персоналу в соответствии с едиными подходами в области оплаты труда, принимаемыми на уровне Правительства Красноярского края.

4.2.6. Введение и пересмотр трудовых функций, норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.2.7. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, по нормам, определенным Законом Красноярского края от 02.12.2015 № 9-3977 «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками и при переезде на работу в другую местность».

4.2.8. Компенсацию расходов на оплату проезда работников и неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно, включая расходы на оплату провоза багажа работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

4.3. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать в вопросе установления дополнительных выплат работникам Учреждений.

V. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Работодатели обеспечивают установленную законодательством Российской Федерации для работников Учреждений продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равной не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

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

- не более 39 часов в неделю - для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю - для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

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

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

5.1.3. 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, устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю.

Стороны коллективных переговоров обязаны включить условия настоящего пункта Соглашения в коллективный договор Учреждения.

5.1.4. 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.

5.1.5. Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

5.1.6. В целях создания здоровых и безопасных условий труда, качественного выполнения обязанностей по оказанию медицинской помощи населению работодатель обеспечивает продолжительность рабочей смены не более 12 часов, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть увеличена до 24 часов максимально допустимая продолжительность смен, если иное не установлено действующим законодательством.

5.1.7. В случае, если 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.

5.1.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждений устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.9. В целях реализации Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Красноярском крае при оказании гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной формах общая продолжительность рабочего времени работника Учреждения (с учетом времени дежурства на дому) не должна превышать норму рабочего времени работника Учреждения за соответствующий период.

5.1.10. Время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

5.1.11. В случае осуществления дежурства на дому за пределами нормы рабочего времени по основному месту работы, осуществляется выплата за пребывание работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) на условиях дополнительного соглашения с работником.

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

5.1.13. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.1.14. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания 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 Учреждения, коллективным договором.

5.1.15. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный

оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

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

5.1.17. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.18. Устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением указанных в пункте 5.1.18, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда следующей продолжительности:

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

5.1.20. Работникам Учреждений, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность отпуска (в зависимости от фактической занятости работника за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) определяется в коллективном договоре Учреждения в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.21. Оплата дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем производится за счет всех источников финансирования.

5.1.22. Учреждения, с учетом финансовых возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные дни отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.1.23. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых дней отпуска осуществляется в соответствии с коллективным договором.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. 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.

6.1.2. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Учреждений, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового кодекса Российской Федерации при проведении отбора работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Считать критериями массового увольнения работников:

а) ликвидацию юридического лица любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников юридического лица в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.1.3. Рекомендовать работодателям и руководителям первичных организаций Профсоюза предусматривать в коллективных договорах для высвобождаемых работников в связи с сокращением штата при наличии финансовой возможности за счет средств из внебюджетной деятельности:

- оказание материальной помощи при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством.

6.2. Работодатели:

6.2.1. 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.

6.2.2. Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется соглашением работника с работодателем или в коллективном договоре.

6.2.3. Направляют на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя, если

это является условием выполнения их работы.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защищает интересы работников при реорганизации или ликвидации Учреждения, смене собственника имущества.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

7.1.1. Оказывать консультативную и методическую помощь руководителям Учреждений в вопросах организации работы по охране труда.

7.1.2. Рассматривать поступающие в Министерство и Профсоюз письма, жалобы и другие обращения, связанные с нарушениями требований охраны труда в Учреждениях.

7.1.3. Осуществлять взаимный обмен информацией о случаях производственного травматизма, профессиональных заболеваний, случаях нападений на работников Учреждений при исполнении ими должностных обязанностей.

7.2. Министерство:

7.2.1. Координирует деятельность работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

7.2.2. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в Учреждениях;

7.2.3. Осуществляет анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждениях с целью разработки и проведения профилактических мер и устранения причин их повлекших;

7.2.4. Организует по мере необходимости совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций по вопросам охраны труда.

7.2.5. Обеспечивает проведение ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с Законом Красноярского края от 11.12.2012 № 3-874 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Красноярском крае».

7.3. Работодатели обязаны:

7.3.1. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-

токсикологических исследований.

7.3.2. Предоставить работникам освобождение от работы на один рабочий день для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.3. Создавать службы охраны труда и вводить должности специалистов по охране труда в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» или назначать ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших соответствующее специальное обучение.

7.3.4. Совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза создавать в Учреждениях на паритетных началах комитет (комиссию) по охране труда, из числа представителей выборного органа первичной организации Профсоюза и представителей работодателя, обеспечивать их эффективную работу.

7.3.5. Принимать локальные нормативные акты, касающиеся мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

7.3.6. Ежегодно утверждать план мероприятий (соглашение) по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков на очередной год по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза. По усмотрению работодателя и первичной организации Профсоюза план мероприятий может оформляться в виде приложения к коллективному договору с последующим внесением соответствующих изменений в коллективный договор ежегодно.

7.3.7. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда, возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством), проведение обязательных периодических медицинских осмотров и др.

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

7.3.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статей 4, 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе:

7.3.9.1. Обеспечивать взаимодействие комиссии по проведению специальной оценки условий труда с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, на всех этапах этой работы в целях получения объективных результатов.

7.3.9.2. Обеспечивать организацию работы комиссии по сбору предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, формированию перечня вредных и (или) опасных производственных факторов подлежащим исследованиям (испытаниям) и измерениям, на их рабочих местах.

7.3.9.3. При заключении договора на оказание услуг, по специальной оценке условий труда включать в обязанности Исполнителя пункт следующего содержания: «По письменному требованию Заказчика предоставлять обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда в течение всего периода их действия - 5 лет.»;

7.3.9.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечения безопасности работников, проведении на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

7.3.10. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.3.11. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.12. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства.

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

7.3.14. Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.3.15. Организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.16. Организовать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым во вредных условиях труда, выдача производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения

специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) 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, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству). Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работникам их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), либо включается в коллективный договор или в трудовой договор.

7.3.17. Ежегодно проводить анализ выявленных профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по оздоровлению инфицированных медицинских работников и профилактике профессиональных заболеваний среди работников Учреждений.

7.3.18. Обеспечивать максимальный охват профилактическими прививками против гепатита «В», кори, дифтерии, краснухи и гриппа медицинских работников, подлежащих вакцинации.

7.3.19. На основании Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2023-2024 годы выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, единовременное пособие на каждого иждивенца в размере и порядке, установленных в коллективных договорах, но не менее 20 минимальных размеров оплаты труда.

В случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве (либо установления профессионального заболевания) работодатель выплачивает единовременно пострадавшему пособие в размере и порядке, установленном в коллективном договоре, но не менее:

- 12 минимальных размеров оплаты труда - при 1 группе инвалидности;
- 9 минимальных размеров оплаты труда - при 2 группе инвалидности;
- 6 минимальных размеров оплаты труда - при 3 группе инвалидности.

7.3.20. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза для осуществления контроля условий труда и трудового законодательства, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьями 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.21. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать мер по устранению выявленных нарушений и информировать профсоюзную организацию, о принятых мерах, предоставлять в копии акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 (в том числе по несчастным

случаям квалифицированным как легкие) в 7-дневный срок после его утверждения, с учетом соблюдения требований законодательства о персональных данных.

7.3.22. Сообщать в Профсоюз обо всех случаях совершения нападений на работников.

7.3.23. Направлять в Профсоюз информацию обо всех произошедших несчастных случаях на производстве, об установленных профессиональных заболеваниях, копии актов расследований несчастных случаев, произошедших в Учреждениях, с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и статьи 13 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

7.4. Профсоюз рекомендует первичным организациям Профсоюза:

7.4.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда, проводит независимую экспертизу условий труда, проверки состояния условий и охраны труда, а также участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.4.4. Организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда».

7.4.5. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

VIII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения договорились:

8.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели отчисляют денежные средства первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2% от поступлений за оказание Учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом Учреждения к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических лиц и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной, приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

Работодатель согласовывает с соответствующим выборным органом

организации Профсоюза формирование и распределение средств на социальные нужды работников Учреждений (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

8.1.2. Ежегодно организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады среди работников Учреждений и обучающихся профессиональных образовательных учреждений. Пропагандировать здоровый образ жизни, формировать в Учреждениях корпоративную культуру. Реализовывать мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.1.3. Ежегодно проводить творческие фестивали, поэтические конкурсы.

8.2. Министерство:

8.2.1. Обеспечивает индексацию расходов на оплату найма жилых помещений медицинских работников в связи с ростом цен на товары и услуги в соответствии с Законом Красноярского края от 29.06.2017 № 3-802 «О компенсации расходов на оплату найма жилых помещений медицинским работникам».

8.3. Профсоюз рекомендует первичным организациям Профсоюза:

8.3.1. Обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок соблюдения трудового законодательства. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза, и их семей.

8.3.2. Выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц, допустивших нарушения трудовых прав работников.

8.3.3. Осуществлять контроль за справедливым распределением льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

8.3.4. Проводить при необходимости работу, по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в оздоровительные лагеря, с частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета.

8.3.5. Своевременно доводить до работников Учреждений графики заездов в санаторно-курортные учреждения.

8.4. Министерство рекомендует работодателям:

8.4.1. При наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам, в том числе предоставление компенсационных выплат за аренду жилья работникам Учреждений.

IX. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками Учреждений граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждениях являются:

9.2.1. Разработка и проведение мероприятий по привлечению к трудоустройству молодых специалистов, сокращению текучести кадров. Создание необходимых правовых, экономических, бытовых, организационных условий

и гарантий для профессионального становления молодых работников.

9.2.2. Развитие творческой активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования.

9.2.3. Обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защитой.

9.2.4. Активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития потенциала Учреждений, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, профессионального роста и социальной защиты работников рекомендуют работодателям:

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

9.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.3.3. Закреплять наставников за молодыми работниками, впервые трудоустроенными в Учреждения после окончания образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, на период продолжительностью от 6 месяцев до одного года. Устанавливать в критериях результативности и качества труда локальных нормативных актов по оплате труда Учреждений наставничество, как один из критериев для предоставления выплат стимулирующего характера.

9.3.4. Осуществлять ежемесячную выплату специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с Учреждением по полученной специальности, на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

9.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

9.3.6. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

9.3.7. Содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной организации Профсоюза, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности Учреждения.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% в расходной части сметы профбюджета организаций Профсоюза.

9.4.3. Оказывает молодым работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.4.4. Краевой комитет Профсоюза устанавливает ежегодно профсоюзные стипендии для обучающихся профессиональных образовательных учреждений.

Х. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения:

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

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

10.1.3. Принимают меры по обеспечению работодателями и первичными организациями Профсоюза выполнения установленных данным Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств Учреждений.

10.1.4. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников Учреждений.

10.1.5. Представляют в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

10.1.6. Содействуют в заключении Учреждениями коллективных договоров и оказывают практическую помощь при их разработке.

10.2. Министерство:

В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждений.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует

с работодателями Учреждений на принципах социального партнерства.

10.3.2. Оказывает работодателям, членам Профсоюза консультативную помощь по вопросам:

- применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения;
- реализации настоящего Соглашения;
- разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

10.3.4. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников.

10.3.5. Рекомендует председателям первичных организаций Профсоюза вносить предложения работодателям по награждению государственными и ведомственными наградами работников Учреждений.

10.4. Работодатели:

10.4.1. В случае ухудшения финансового состояния организации извещают работников и выборный орган первичной организации Профсоюза в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

11.1. Работники Учреждений, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной организации Профсоюза, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Учреждений, в соответствии с коллективными договорами.

11.2. Министерство:

11.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и способствует созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза в Учреждениях.

11.3. Работодатели:

11.3.1. Содействуют созданию первичной организации Профсоюза в Учреждении ее организационному укреплению, повышению охвата работников профсоюзным членством, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

11.3.2. При приеме на работу рекомендуют кадровой службе направлять работника в первичную профсоюзную организацию Учреждения в целях осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работника при трудоустройстве, а также в целях доведения до сведения работника информации о деятельности профсоюзной организации, о гарантиях и льготах, предусмотренных у данного работодателя.

11.3.3. Безвозмездно предоставляют первичной организации Профсоюза в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором.

11.3.4. Представляют бесплатно информацию о деятельности Учреждений, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

11.3.5. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют членские профсоюзные взносы, беспроцентный заем на счета первичной, краевой организаций Профсоюза.

11.3.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

11.3.7. Освобождают от основной работы членов краевого комитета, Президиума, комиссий краевого комитета Профсоюза, членов выборных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами Профсоюза съездов, конференций; для участия в заседаниях выборных коллегиальных органов Профсоюза; в совещаниях и мероприятиях, проводимых краевым комитетом Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

11.3.8. Беспрепятственно пропускают в Учреждение представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

11.3.9. Рассматривают представления первичных организаций Профсоюза (профсоюзных инспекторов труда) 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.

11.3.10. Поощряют руководителей первичных организаций Профсоюза за активную общественную работу, развитие социального партнерства.

11.3.11. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, награждении ведомственными знаками отличия, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и профактива за вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует 3 года.

12.2. В течение 7 дней с момента подписания Соглашения Министерство направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Стороны обеспечивают контроль за исполнением настоящего Соглашения, осуществляют взаимный обмен информацией о его выполнении по итогам полугодия. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно с участием сторон. Результаты рассмотрения доводятся до сведения коллективов Учреждений.

12.4. Стороны обязуются сотрудничать на равноправной и конструктивной основе, уважая и учитывая взаимные интересы.

12.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края

Исполняющий обязанности
председателя
Красноярской территориальной
(краевой) организации профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

 Н. С. Говорушкина



 К.Н. Белых



Регистрационная карточка

№ 54

8 октября 2024 года

Наименование акта социального партнерства	Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, между министерством здравоохранения Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2024-2027 годы
Дата принятия (подписания)	19.09.2024
Период действия	19.09.2024 – 18.09.2027
Количество приложений	—
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Говорушкина Н.С. – заместитель министра здравоохранения Красноярского края
	Белых К.Н. – исполняющий обязанности председателя Красноярской территориальной (краевой) организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства <i>(при наличии)</i>	—

Консультант отдела министерства
экономики и регионального развития
Красноярского края,
ответственный секретарь краевой
трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений



Е.В. Насонова