****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее региональное Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) между Сахалинской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Сахалинской области разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральными законами от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения между Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Сахалинской области»и Правительством Сахалинской области, Отраслевым соглашением между профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Сахалинской области, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения Российской Федерации.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в целях согласования интересов работников и представителей работодателя на основе принципов социального партнерства и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждений здравоохранения, повышения жизненного уровня и социальной защищенности работников, соблюдения их трудовых, социальных и профессиональных интересов.

1.3. **Сторонами настоящего Соглашения являются работники и работодатели** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

**Работники** государственных учреждений Сахалинской области, подведомственных Министерству здравоохранения Сахалинской области в лице их полномочного представителя - Сахалинской областной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (**далее- Профсоюз**, действующий на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 06.06.1990 года).

**Работодатели**, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Сахалинской области, в лице их полномочного представителя – Министерства здравоохранения Сахалинской области, в соответствии со статьей 34 ТК РФ (**далее – Министерство**, действующее на основании Положения о Министерстве здравоохранения Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 16.02.2012 №86).

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, находящихся в ведении Министерства.

1.4. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями Работников и Работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции (далее Стороны).

Положения настоящего Соглашения являются минимальными обязательствами, они исполняются Работодателями всех учреждений здравоохранения Сахалинской области и учитываются при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров с Работниками учреждений системы здравоохранения Сахалинской области. Соглашение не ограничивает права Сторон в расширении дополнительных социальных гарантий и льгот, при наличии собственных средств, для их обеспечения.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие Работодателям, и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров. Они содействуют регулярному проведению отчетов исполнения коллективных договоров не реже одного раза в год.

1.5.Действие настоящего Соглашения распространяется на Работодателей и Работников учреждений, подведомственных Министерству, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых заключено, а также на Работодателей и Работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством. Соглашение служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Стороны настоящего Соглашения, в течение срока его действия вправе вносить в него дополнения, уточнения, изменения на основе взаимной договоренности, путем оформления дополнительного Соглашения. При наступлении условий, требующих дополнения, уточнения, изменения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале проведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений, подведомственных Министерству, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. Работодатели, и выборные органы первичной профсоюзной организации 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 на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и материально поддерживающим Профсоюз.

1.9. Стороны настоящего Соглашения согласились с тем, что

а) Сахалинская областная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации выступает в качестве полномочного представителя Работников при ведении переговоров по заключению коллективных договоров, а так же по защите трудовых, профессиональных и социально-трудовых интересов по таким вопросам как оплата труда, занятость, по найму, трудовым спорам, по увольнению, в том числе при реорганизации учреждений (организаций) здравоохранения, сокращении численности или штата Работников, изменении условий и охраны труда.

б) Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников данного Работодателя, являющихся членами Профсоюза. А в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ интересы всех Работников данного Работодателя, независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.10.Во взаимоотношении с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров выборные органы Профсоюза представляют интересы только членов профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч.2 ст. 30 ТК РФ)

1.11.Профсоюзные организации не несут ответственности за нарушения прав не членов Профсоюза.

1.12.В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.13. В целях содействия развитию социального партнерства, Стороны признают необходимым:

-осуществлять обмен информацией о перспективных планах, направлениях деятельности;

-принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников здравоохранения, с учетом мнения выборного органа – Обкома Сахалинской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;

- участвовать представителям Министерства в работе Пленумов обкома и Конференций Сахалинской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в проводимых ими обучающих семинарах , совещаниях, ежегодных Днях Председателя;

-обязательные личные встречи министра здравоохранения Сахалинской области не реже одного раза в год с профсоюзным активом учреждений здравоохранения, как правило, в рамках празднования Дня профсоюзов Сахалинской области (18 июля) или Дня Председателя (ноябрь);

-участие представителей Сахалинской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в заседаниях коллегии Министерства, в рабочих совещаниях и комиссиях Министерства;

-проведение совместных мероприятий, касающихся смотров- конкурсов профессионального мастерства работников здравоохранения, спартакиад, годовых торжественных собраний по поводу профессиональных праздников;

-оказание практической помощи в подготовке к заключению коллективных договоров в учреждениях здравоохранения Сахалинской области и обеспечение контроля их выполнения;

-доведение текста настоящего Соглашения до сведения руководителей учреждений (организаций), первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания Сторонами;

-ежегодное обязательное обсуждение хода выполнения настоящего Соглашения на совместном заседании коллегии Министерства и президиума Сахалинского обкома Профсоюза с принятием и оформлением соответствующих решений, с последующим доведением итогов обсуждения до сведения коллективов учреждений (организаций) здравоохранения области.

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

1.15. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Агентством по труду и занятости населения Сахалинской области, Государственной инспекцией труда в Сахалинской области. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

Общий контроль выполнения принятых Сторонами настоящего Соглашения обязательств возлагается:

-от Министерства – на министра (лицо его замещающее);

-от Профсоюза – на председателя (лицо его замещающее).

1.16.Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля хода выполнения Соглашения стороны создают постоянно действующую отраслевую комиссию (далее – Отраслевая комиссия).

1.17. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.18. Стороны настоящего Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля хода соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

1.19. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения 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. 20. Специалисты Министерства в рамках настоящего Соглашения по запросу Профсоюза предоставляют в письменном виде сведения, касающиеся оплаты труда, средних значений заработной платы, безопасных условий труда, статистическим данным - как в целом по учреждениям, подведомственным Министерству, так и в разрезе каждого учреждения здравоохранения Сахалинской области.

1.21. Министерство способствует предоставлению Профсоюзу автотранспорта для командировок в учреждения здравоохранения, расположенные в районах Сахалинской области, при этом командировочные, транспортные и расходы на оплату проживания несет Профсоюз, а также привлекает Профсоюз для совместных автомобильных поездок в командировки в учреждения здравоохранения в районы Сахалинской области.

**II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

**2.1. Стороны Соглашения обязуются:**

2.1.1.Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в учреждениях здравоохранения Сахалинской области, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня социально-экономической и профессиональной защиты, включая совместную работу со студентами ГОБУ СПО "Сахалинский базовый медицинский колледж".

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками на основе «эффективного контракта», а также по вопросам охраны труда, проведения мероприятий по специальной оценке условий труда (СОУТ) путем организации и проведения соответствующих семинаров по оплате труда с руководителями учреждений, подведомственных Министерству, и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.1.3. Проводить совместную оценку проектов нормативных правовых актов Правительства Сахалинской области, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников системы здравоохранения.

2.1.4. Проводить совместно работу по компетентному проведению в учреждениях здравоохранения специальной оценки условий труда. При этом Министерство обязывает Работодателей учреждений здравоохранения систематически и на должном уровне проводить обучение работников, вошедших в комиссии по проведению СОУТ.

2.1.5.Обеспечить консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения, учащихся медицинского колледжа перед органами власти и государственного управления.

2.1.6.Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата среди работников в учреждениях здравоохранения Сахалинской области, созданию условий для качественного, творческого труда, стремления добиваться высоких показателей. Вопросы поощрения работников решать только коллегиально, с широкой гласностью, открыто и принципиально, с обязательным учётом предложений от коллективов структурных подразделений (поступивших в форме протоколов их общих собраний) и от выборных профсоюзных органов(поступивших в форме представлений, рассмотренных полномочным составом профкома). При поощрении Работодателя, как за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей, так и за особые трудовые заслуги , обязательными критериями иметь наличие в учреждении- как стороны социального партнёрства- первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Коллективного договора. Наградные материалы Работодателя подлежат обязательному визированию в Сахалинском областном комитете Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

**2.2.Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:**

2.2.1.По достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г.
№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.2.2. По реализации в учреждениях здравоохранения Сахалинской области мероприятий по совершенствованию оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.3. По улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**2.3.Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Сахалинской области:**

2.3.1.О выделении средств из областного бюджета Сахалинской области:

- о повышении оплаты труда работникам учреждений здравоохранения Сахалинской области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом в регионе потребительских цен на товары и услуги;

- об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников здравоохранения Сахалинской области.

**2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:**

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений, подведомственных Министерству.

-за реализацией положений Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов при установлении и изменении в учреждениях систем оплаты труда.

- за соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих:

-сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленного до введения новых систем оплаты труда;

- выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области.

**III. ОПЛАТА ТРУДА**

**3.1. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателям:**

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

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.1.3. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда Работников учреждений, подведомственных Министерству, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вопросы, касающиеся стимулирующих выплат работникам всегда рассматриваются в учреждениях здравоохранения комиссионно, с обязательным участием полмочного первичной профсоюзной организации.

**3.2. Работодатели обеспечивают:**

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности Работников. Штатное расписание утверждается работодателем и включает в себя все должности руководителей, служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда Работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на эффективный контракт.

3.2.3. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 30%.

3.2.4. 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.

3.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) Работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.2.6. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником.

3.2.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенную оплату рекомендуется устанавливать, в основном, в размере не ниже 50 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи повышенную оплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере 100 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.2.10.Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, имеющим оформленный в установленном законодательством порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей, в размере и порядке, определяемыми нормативными правовыми актами высшего органа исполнительной власти Сахалинской области.

3.2.11. К заработной плате работников учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

3.2.12.Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- за почетные звания;

- за ученую степень;

- за специальное образование;

- за классность водителям автомобилей;

- за руководство производственной практикой студентов;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2.13.Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2.14.Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 и 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения соответственно.

Размер должностного оклада главной медицинской сестры (акушерки) устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям.

Другие условия оплаты труда Работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договором.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям.

3.2.15.Фонд оплаты труда в учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), средств фонда обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 3.2.16.Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов) в пределах средств, предусмотренных на увеличение фондов оплаты труда Работников учреждений, подведомственных Министерству.

**3.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:**

3.3.1.Обеспечение зависимости заработной платы Работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.3.2.Повышение размеров заработной платы медицинских и фармацевтических работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г.
№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

**IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА**

**4.1. Стороны Соглашения договорились:**

4.1.1. Работодатели требуют от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, в том числе сверхурочной работы;

4.1.2. Режим труда и отдыха в учреждения подведомственных Министерству определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.1.3. Работникам устанавливается 40 часовая рабочая неделя, а медицинским работникам в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

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

4.1.4. Работодатели имеют право привлекать Работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника для сверхурочной работы в порядке, установленном ТК РФ .

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

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

4.1.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с ТК РФ.

4.2.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.2.1.Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом результатов аттестации рабочих мест и (или) специальной оценки условий труда.

4.2.1.1. Отдельным категориям медицинских работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы (непосредственное участие в оказании противотуберкулезной, психиатрической помощи, диагностике и лечении ВИЧ-инфецированных и др.), в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанному с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, в том числе:

Постановления Правительства РФ от 06.06. 2013 № 482 (ред. От 23.06. 2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (независимо от результатов оценки условий труда);

Приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. № 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»

4.2.1.2. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.2.2.Работникам за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

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

старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

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

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем.

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

4.2.4.Работникам, работающим в районах Крайнего Севера,- продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.

4.2.5.Работникам, занимающимся педагогической деятельностью в учреждениях здравоохранения, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

4.3.Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для Работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.5. Работникам, имеющих детей инвалидов, Работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

**V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**5.1. Стороны Соглашения договорились:**

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в учреждениях здравоохранения, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждений медицинскими кадрами в соответствии с потребностью. В рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а так же по социальной защите высвобождаемых Работников.

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций Работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждения.

5.1.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, подведомственного Министерству, либо сокращения численности или штата Работников, возможного расторжения трудовых договоров с Работниками персонально и в письменной форме под роспись Работодатели сообщают об этом Работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.4.В случае увольнения Работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, подведомственных Министерству, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.5. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений, подведомственных Министерству, сокращения численности или штата Работников руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180, 318 ТК РФ;

5.1.6. Критериями массового высвобождения Работников учреждений, подведомственных считаются:

а)ликвидация подведомственных Министерству, любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

200 и более человек в течение 90 календарных дней.

**5.2. Работодатели :**

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

5.2.2. Предоставляют время для поиска работы Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с Работодателем или в коллективном договоре, но не менее 1 дня в неделю, с сохранением средней заработной платы на весь период срока предупреждения.

5.2.3.Предоставляют преимущественное право трудоустройства Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией Работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором.

5.2.4.Проводят подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников за счет средств Работодателя. Условия подготовки и получения дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении Работодателем Работников для подготовки и получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

5.3. **Профсоюз** осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего трудового законодательства, защищает интересы Работников при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

**VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:**

**Министерство:**

6.1.1. Организует и проводит ежегодные семинары - совещания с руководителями, специалистами (руководителями) служб охраны труда учреждений, подведомственных Министерству.

6.1.2. Оказывает организационно - методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда учреждений, подведомственных Министерству.

6.1.3. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Министерству.

6.1.4.Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Министерства по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда.

6.1.5. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждениях, подведомственных Министерству.

**6.2.Работодатели обязаны:**

6.2.1.Обеспечивать в учреждениях соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2.Создавать в учреждениях с численностью 50 и более Работников службы охраны труда ( ст. 217 ТК РФ).

Вводить штатную должность специалиста по охране труда в учреждениях с численностью до 50 работников учреждения.

6.2.3.Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда Работодатель должен формировать в учреждении совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей Работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

6.2.4.Разрабатывать коллективные договоры с включением в них текстового раздела «Условия и охрана труда и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждениях»

6.2.5.Разрабатывать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.2.6.Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7.Обеспечивать проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

6.2.8.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.

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства Работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда (ст. 212 ТК РФ) в соответствиями с установленными нормами.

6.2.9.Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.10.Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.11.Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.2.12. Бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.2.13.Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.2.14.Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.2.15.Расследовать несчастные случаи на производстве, в соответствии со ст. 227 – 231 ТК РФ и постановлениями Минтруда России и Минздрава России. Расследование случаев профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании систем расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»

6.2.16.Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которых определяется коллективным договором.

6.2.17.Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника в случае его отказа от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в связи с нарушением требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

6.2.18.Планировать средства на охрану труда не менее 0,2% от сумм затрат на услуги (ст. 226 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.19.Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.20.Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.21. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.22. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.3.Профсоюз рекомендует первичной профсоюзной организации:

6.3.1.Проводить разъяснительную работу с Работниками по выполнению ими обязанностей по охране труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

6.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6.3.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения Работодателю.

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

6.3.5.Осуществлять контроль хода соблюдения Работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения Работников в части охраны труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.6.Осуществлять контроль хода выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

**VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ,ГАРАНТИИ**

**И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1. Стороны Соглашения договорились:**

7.1.1. В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ Работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере до 0,2%, от поступлений за оказанные учреждением услуги (выполненные работы), относящиеся, в соответствии с уставом учреждения, к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

Работодатель согласовывает с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации формирование и распределение средств на социальные нужды учреждения (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия):

- на оплату летнего и зимнего отдыха детей работников. Условия предоставления оплаты отдыха оговариваются в коллективном договоре учреждения;

- на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых Работников;

- на выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором.

7.1.2.Стороны настоящего Соглашения в установленном порядке и пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

 - о порядке предоставления мер социальной поддержки медицинским и области, в том числе проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а так же членам семей указанных лиц;

 - об обязательном страховании медицинских, фармацевтических и иных Работников государственных учреждений, подведомственных Министерству, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

7.1.3.Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль соблюдения Работодателем учреждения, подведомственного Министерству, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

**7.2.Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям:**

- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов Работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения профсоюзных проверок. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня Работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;

- выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав Работников.

- осуществлять контроль использования средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей;

- проводить необходимую разъяснительную работу, способствующую обеспечению детей Работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в оздоровительные лагеря, санаторно-курортные организации.

7.3. **Министерство рекомендует Работодателям** при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации Работникам, например касающиеся стоимости питания в столовой, проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования или служебным транспортом.

7.4. **Стороны Соглашения рекомендуют Работодателям** включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения следующие льготы и преимущества для Работников:

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

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

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения Работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

- производить доплату к стипендиям на период профессиональной подготовки (переподготовке) по направлению учреждения, службы занятости населения Сахалинской области;

- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и переобучения Работников в связи с техническим перевооружением и развитием учреждений;

- взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе;

- сохранять за высвобождаемыми Работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы.

**VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И**

**ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ**

8.1.**Стороны Соглашения считают** молодыми работниками учреждений, подведомственных Министерству, в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые Работники).

8.2.Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях, подведомственных Министерству, являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми Работниками в целях закрепления их в учреждениях, подведомственных Министерству;

- развитие творческой активности молодых Работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых Работников правовой и социальной защищенностью;

- активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых Работников, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми Работниками.

8.3. **Стороны Соглашения** в целях сохранения и развития потенциала учреждений, подведомственных Министерству, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых Работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности Работников **рекомендуют Работодателям**:

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

8.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых Работников на руководящие должности;

8.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми Работниками в первый год их работы в учреждениях, подведомственных Министерству. Устанавливать наставникам молодых Работников доплаты за работу с молодыми Работниками на условиях, определяемых коллективными договорами;

8.3.4.Устанавливать при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых Работников;

8.3.5.Проводить за счет средств Работодателя плановую проверку и повышение квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа молодых.

8.3.6.Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых Работников;

8.3.7.Выплачивать при наличии финансовых средств молодому Работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором;

8.3.8.Предоставлять гарантии и производить компенсации молодым Работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

8.3.9.Предоставлять молодым Работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое местно работы без его согласия);

8.3.10.Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых Работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

8.3.11. Председателю Молодежного Совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых Работников учреждения;

8.3.12. Разрабатывать совместную программу «Помощь практическому здравоохранению» по созданию временных рабочих мест для стажировки в целях приобретения опыта работы студентов и выпускников из числа молодых Работников профессионального образования во время каникул.

8.3.13.Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде, активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

**8.4. Профсоюз:**

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

8.4.2. Оказывает молодым Работникам и обучающимся в учреждениях профессионального образования членам Профсоюза, необходимую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

8.4.3. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе первичной профсоюзной организации.

8.4.4. Устанавливает ежегодные профсоюзные стипендии по 1500 рублей для студентов образовательных учреждений профессионального образования.

**8.5. Министерство рекомендует Работодателям:**

При наличии финансовых средств молодым Работникам, впервые поступившим на работу, производить в первые три года после окончания высшего (среднего) профессионального образования, доплаты в размере, установленном коллективным договором. Условия и размер доплат предусматриваются в коллективных договорах.

**IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЧЛЕНОВПРОФСОЮЗА**

**В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:**

**9.1.Министерство:**

9.1.1. Соблюдает права и гарантии членов Профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, подведомственных Министерству.

9.1.2.Способствует созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в учреждениях, подведомственных Министерству.

**9.2. Работодатели:**

- безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации 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 профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором;

- представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

- ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- не препятствуют представителям Сахалинской областной организации Профсоюза посещать учреждения здравоохранения, где работают члены Профсоюза, а так же предоставляют бесплатную информацию о деятельности учреждения здравоохранения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

- обеспечивают предоставление права на труд Работникам, являющихся членами выборного органа Профсоюза только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ;

- соблюдают порядок о том, что Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются;

- рассматривают в течение одного месяца все требования, предложения в адрес Работодателя, внесенные на профсоюзных собраниях (конференциях) и принимают соответствующие меры;

- в обязательном порядке заключают коллективные договоры и один раз в год, как Сторона социального партнерства и предусматривают отчеты о выполнении условий коллективного договора перед коллективом Работников;

- обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников;

- освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе, созываемых выборными органами Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- беспрепятственно пропускают представителей Сахалинской областной организации Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

- при необходимости, по письменному запросу профсоюзных органов: профкома первичной организации, Сахалинского обкома Профсоюза, контрольных ревизионных комиссий первичной организации Профсоюза и Сахалинской областной организации Профсоюза, рассматривают представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам.

 -рассматривают предписания технического инспектора труда, представления первичных профсоюзных организаций 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.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.3. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной организации Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

9.4. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной организации Профсоюза возможно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. **Министерство обеспечивает выполнение Работодателями:**

9.5.1.Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование об этом Сторон социального партнерства.

9.5.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации по безналичному расчету с письменного согласия работников и перечисление их с расчетных счетов учреждений одновременно с платежными поручениями учреждений. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

9.5.3. Условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и их выборных органов, недопущение случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

9.5.4. Рассмотрение в течение месяца всех требований, предложений, внесенных на профсоюзных конференциях (собраниях), и принятие соответствующих мер.

9.5.5.Выделение средств (из внебюджетных источников), предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах, на оплату труда руководителям первичных профсоюзных организаций, а также предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.5.6. Создание условий для участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в управлении учреждением в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.6.**Профсоюз** содействует подготовке и проведению коллективно-договорной кампании в учреждениях здравоохранения, подведомственных Министерству в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. В соответствии со статьей 11 Закона от 30.06. 2006г. № 67-ЗО «О системе социального партнерства в Сахалинской области» работодатели, не участвующие в заключении настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

10.2. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания Сторонами, оно распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

Срок действия настоящего Соглашения не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

10.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до учреждений, подведомственных Министерству в течение 1 месяца от даты вступления его в силу.

10.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения, уточнения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.5. 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.

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