

**Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края, на 2025-2028 гг.**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края (далее - "Соглашение"), заключено на краевом уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, иных организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Алтайского края (далее - "организации").

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере здравоохранения, устанавливающим общие условия оплаты труда работников организаций, их гарантии, компенсации и льготы. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - "стороны") являются:

- работодатели - в лице их полномочного представителя - Министерства здравоохранения Алтайского края (далее - "Министерство");

- работники организаций, находящихся в ведении Министерства, в лице их полномочного представителя - Алтайской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - "АКОПРЗ РФ"), действующего на основании Устава.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный [трудовым законодательством](#), Региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

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

АКОПРЗ РФ в установленном сторонами порядке осуществляют учет и анализ коллективных договоров организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере здравоохранения.

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

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

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий настоящего Соглашения.

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

1.5. Министерство доводит принятное Соглашение и изменения к нему до организаций, АКОПРЗ РФ - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Подписанное Соглашение размещается на [сайте](#) Министерства.

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.7. Работодатели организаций и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с [ч. 10 ст. 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.

## **2. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, находящихся в ведении Министерства и необходимость улучшения положения их работников, Министерство и АКОПРЗ РФ договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества оказания медицинской помощи в Алтайском крае, результативности деятельности организаций, востребованности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.1.4. Содействовать проведению и принимать участие в организации и подготовке спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

2.1.5. Проводить разъяснительную работу в части применения системы оплаты труда, организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями организаций и руководителями (специалистами) служб охраны труда и других мероприятий.

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей АКОПРЗ РФ в работе аттестационной комиссии Министерства для аттестации работников на квалификационные категории.

2.2.4. Предоставляет АКОПРЗ РФ по запросам информацию:

о численности и составе работников;

о действующей системе оплаты труда работников организаций;

о размерах средней заработной платы по категориям персонала;

об объеме задолженности по выплате заработной платы (просроченной кредиторской задолженности по оплате труда);

об условиях и организации охраны труда;

о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности

работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности организаций, а также по другим вопросам, предусмотренным [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективными договором, соглашениями.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям АКОПРЗ РФ принимать участие в работе коллегии Министерства, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет на согласование в АКОПРЗ РФ проекты нормативных правовых актов (внесение изменений в нормативные правовые акты), касающиеся оплаты труда, а также социально-трудовых гарантий работников организаций.

2.2.7. Учитывает мнение АКОПРЗ РФ при выдвижении руководителей и работников организаций на присвоение государственных и отраслевых наград и почетных званий.

### 2.3. АКОПРЗ РФ:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам АКОПРЗ РФ и первичным профсоюзовным организациям помощь в следующих вопросах:

применения [трудового законодательства](#);

принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

2.3.5. Согласовывает проекты нормативных правовых актов Министерства (внесение изменений в нормативные правовые акты), касающиеся оплаты труда, а также социально-трудовых гарантий работников организаций.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями [трудового законодательства](#) и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

## 3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном и локальном уровнях.

Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - "Отраслевая комиссия"), в том числе для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.3. Содействовать повышению эффективности социального партнерства, заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных

договоров (1 раз в три года).

3.1.4. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном [трудовым законодательством](#).

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со [ст. 35.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей АКОПРЗ РФ в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить согласование с АКОПРЗ РФ в срок не более 10 рабочих дней.

3.2.3. Способствовать реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления организаций, находящихся в ведении Министерства (медицинский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организаций, находящихся в ведении Министерства.

3.3. По согласованию сторон освещать итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.4. Работодатели организаций:

3.4.1. Не препятствуют в создании первичных профсоюзных организаций, содействуют первичным профсоюзным организациям АКОПРЗ РФ в их деятельности.

3.4.2. При заключении трудовых отношений направляют работников к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности Профсоюза и не препятствуют вступлению работников в первичную профсоюзную организацию.

3.4.3. В случае, когда первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников, инициируют первоочередное рассмотрение на общем собрании (конференции) вопроса о наделении ее полномочиями на представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

## 4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

4.1.2. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, в которых конкретизируются условия оплаты труда, предусмотренные работникам.

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

4.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника,

установленный [трудовым законодательством](#), настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться профессиональными стандартами, [Единым квалификационным справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников здравоохранения, а также руководителей и специалистов среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, науки и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3. Стороны Соглашения договорились, что работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и в обязательном порядке ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

## 5. Условия оплаты труда

5.1. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- совершенствование системы оплаты труда в части достижения доли выплат по окладам в структуре фондов заработной платы медицинских работников не ниже 50% без учета компенсационных выплат с сохранением уровня заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года;

- достижение показателей в соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателей заработной платы работников;

- повышение размеров окладов (должностных окладов) работников осуществляется при принятии Правительством Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

5.2. Работодатели обеспечивают предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40%.

5.3. Представители Сторон исходят из необходимости обеспечения контроля:

за исполнением норм [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, федеральных законов и законов Алтайского края, иных нормативных правовых актов при установлении и реализации в организациях систем оплаты труда;

за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций.

5.4. Обязательства Сторон Соглашения.

5.4.1. Министерство учитывает мнение АКОПРЗ РФ:

- при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников организаций;

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

5.4.2. При необходимости готовят обоснованные предложения в соответствующие ведомства:

об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников организаций;

о выделении средств краевого бюджета, необходимых для реализации в организациях, норм и гарантий, установленных соответствующими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

5.4.3. Проведение совместного мониторинга систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношение в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.5. Стороны считают:

5.5.1. Предельным уровнем соотношения средней заработной платы труда руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций за отчетный год в кратности от 1 до 6.

5.5.2. Необходимым обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирование размеров окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп; определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников рекомендуется руководствоваться следующими принципами:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.6. Обязательства медицинских организаций, подведомственных Министерству:

5.6.1. Устанавливать месячную заработную плату работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не ниже **минимального размера** оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6.2. Устанавливать выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со [ст. 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада.

С учетом финансово-экономического положения работодателя рекомендуется устанавливать размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по

результатам специальной оценки условий труда.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются указанные выплаты, а также размеры выплат устанавливаются локальным нормативным актом медицинской организации с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

Независимо от результатов специальной оценки условий труда рекомендуется устанавливать следующие размеры выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, в размере 10% оклада;

медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, в размере 15% оклада;

медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере 20% оклада, в том числе и за каждый час работы в указанных условиях.

5.6.3. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы производится в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором и трудовым договором с работником.

5.6.4. Согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты по оплате труда работников организаций.

5.6.5. Пересматривать нормы труда при утверждении типовых отраслевых норм времени.

Об изменении норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5.6.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, регулируется [ст. 285](#) Трудового кодекса Российской Федерации, то есть оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере.

Медицинским работникам рекомендуется устанавливать выплаты за работу в ночное время в размере 25% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Немедицинским работникам рекомендуется устанавливать выплаты за работу в ночное время в размере 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинским работникам, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, водителям автомобилей скорой медицинской помощи и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи рекомендуется устанавливать выплаты за работу в ночное время в размере 50% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Перечень подразделений, сотрудники которых участвуют в оказании медицинской помощи в ночное время, а также должностей утверждается локальным нормативным актом организации по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6.8. Устанавливать выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии со [ст. 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Принять к сведению, что размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Алтайского края (1,15), Постановлением Правительства РФ Российской Федерации от 27.12.1997 N 1631 "О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края" (1,25).

5.6.9. Устанавливать оплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии со [ст. 152, 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации.

## 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочего времени:

6.1.1. Для медицинских работников в соответствии со [ст. 350](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", иными нормативными правовыми актами и не зависит от итогов специальной оценки условий труда.

6.1.2. 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 сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.1.3. 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.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной [абзацем первым](#) настоящего пункта для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с пунктом 6.1.3:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

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

6.3. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с [постановлением](#) Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена [ст. 262, 263](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель обеспечивает режимы рабочего времени в соответствии с действующим [трудовым законодательством](#).

6.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым

работником.

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

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

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

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

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи, укомплектованность данных мест устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

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

6.7.2. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленных [ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.7.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные [ст. 112](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных [ст. 113](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.8. Работникам организаций предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

6.9.1. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со [ст. 117](#) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом [постановления](#) Правительства Российской Федерации "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, определенная коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда, является основанием для установления отпуска конкретному работнику в трудовом договоре.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, установленная работодателем в отношении конкретных работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, до вступления в силу [законодательства](#) о специальной оценке условий труда, сохраняется в отношении этих работников, при условии сохранения трудовых отношений с работодателем и соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения отпуска.

Оплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в том числе превышающей минимальную продолжительность, осуществляется из средств фонда оплаты труда, сформированного из всех установленных законодательством источников финансирования организаций.

6.9.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и организациях здравоохранения устанавливается отдельным категориям медицинских работников на основании [постановления](#) Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 N 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников".

6.9.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

[Порядок](#) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях утвержден [постановлением](#) Администрации Алтайского края от 22.04.2003 N 204 "Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях".

6.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников:

6.10.1. Педагогическим работникам организаций предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

6.10.2. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам моложе 18 лет - 31 календарный день.

6.10.3. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам-инвалидам - 30 календарных дней ([Федеральный закон](#) от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в РФ").

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

6.12. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не

предусмотрено [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

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

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

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

При расторжении трудового договора, заключенного на условии совместительства, работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

6.15. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому в соответствии со [ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Организация дежурства на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в организации с учетом [Положения](#) об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного [приказом](#) Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому".

## **7. Содействие занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

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

7.2. Стороны Соглашения договорились:

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

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

7.2.3. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников организации работодатели организаций сообщают об этом работникам организации, а также информируют выборный орган первичной организации Профсоюза 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 организации, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников организации, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2.4. Рекомендовать руководителям организаций при увольнении по сокращению штатов помимо лиц, указанных в [ст. 179](#) Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право оставления на работе предоставлять:

- избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций;
- участникам специальной военной операции Российской Федерации;
- одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста;
- родителям многодетных (три и более ребенка) семей,
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по направлению работодателя;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения,
- не увольнять двух и более работников из одной семьи.

Коллективным договором может быть расширен круг лиц на предоставление им преимущественного права на оставление на работе.

7.2.5. Считать критериями массового увольнения работников следующие показатели:

увольнение в течение 30 календарных дней:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности до 300 человек (совместное письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации и ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 03.12.1998 N 2510/10752-98-32).

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

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

7.2.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет собственных средств обеспечивают условия повышения квалификации медицинских работников. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

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

7.3. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

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

- оказывать единовременную материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработка;

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением организаций;

- взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров.

7.4. При прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории педагогическим работникам образовательных организаций, подведомственных Министерству, засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности следующие заслуги:

- ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" II степени, медаль "Ветеран труда", "За заслуги перед отечественным здравоохранением", медаль имени Николая Александровича Семашко); почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации");

- звание "Ветеран труда Алтайского края" и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;

- знак отличия "Почетный педагогический работник Алтайского края", "За наставничество";

- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов "Учитель года Алтая", "Педагог-психолог Алтайского края", "Преподаватель года", "Учитель-логопед года", конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- работу в качестве руководителей профессиональных методических объединений (краевых, городских (муниципальных) методических объединений краевых образовательных организаций) не менее двух лет.

Педагогический работник имеет право представить в качестве результатов профессиональной деятельности заслуги в области образования на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Стороны договорились о принятии решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01.09.2023, на основании поданного ими заявления, в том числе если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

7.5. При прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории медицинским и фармацевтическим работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края, засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период следующие заслуги:

государственные награды и ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы, Орден Пирогова), медали (медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" II степени, медаль "Ветеран труда", "За заслуги перед отечественным здравоохранением", медаль имени Николая Александровича Семашко, медаль Луки Крымского), нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации; благодарность Министра здравоохранения Российской Федерации, Почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

работу в качестве председателя, заместителя председателя, ответственного секретаря, члена аккредитационной комиссии Алтайского края, аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Алтайского края, государственных экзаменационных комиссий ФГБОУ ВО АГМУ Минздрава России, краевых профессиональных образовательных организаций не менее трех лет;

наличие Почетной грамоты Президента Российской Федерации, благодарности Президента Российской Федерации, благодарности Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Почетной грамоты Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Почетного знака Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации "За заслуги в развитии парламентаризма", Почетной грамоты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

Медицинский и фармацевтический работник имеет право представить в качестве результатов профессиональной деятельности заслуги в области здравоохранения на ту же действующую квалификационную категорию при работе по той же специальности.

В случае наличия нескольких видов заслуг медицинский и фармацевтический работник может использовать каждую из них при аттестации по каждой из имеющихся специальностей.

## **8. Условия и охрана труда, экологическая безопасность**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **8.1. Министерство:**

8.1.1. Обеспечивает внедрение нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в организациях с участием Профсоюза в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.02.2022 N 255 "О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда", в том числе:

стандартов безопасности труда в организациях, подведомственных Министерству;  
отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организаций.

8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т.

8.1.2.1. Ежегодно направляет в АКОПРЗ РФ справку по статистике выявленных заболеваний в городах и районах края с указанием нозологий по классам биологической опасности.

8.1.2.2. Статистика, подготовленная по [п. 8.1.2.1](#), в обязательном порядке предъявляется комиссией по проведению специальной оценки условий труда эксперту аттестующей организации с целью оценки биологического фактора на рабочих местах работников, осуществляющих медицинскую деятельность.

8.1.3. Информирует АКОПРЗ РФ в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.1.4. Рекомендует организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве или получившего профессиональное заболевание, в размерах, не менее чем указанных в краевом трехстороннем соглашении между Правительством Алтайского края, краевым объединением работодателей и краевым объединением организаций профсоюзов. Сумма выплат работнику или семье работника

рассчитывается пропорционально вине работника, установленной комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Окончательная сумма и порядок выплат устанавливается Коллективным договором.

8.1.5. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

а) Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание медицинских услуг в соответствии с [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней".

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств фонда социального страхования в соответствии со [ст. 17](#) и [22](#) Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней".

б) Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со [ст. 217](#) Трудового кодекса Российской Федерации в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек.

Подчиняют службу охраны труда (специалиста по охране труда) руководителю организации.

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

в) Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом](#) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

д) Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры", а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

е) Организуют для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций,

включая профилактику социально значимых заболеваний.

ж) Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора, внутриведомственного государственного контроля (специалистов отдела технического контроля и охраны труда Управления) и профсоюзного контроля (технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда) в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

з) В целях создания экологически безопасных условий труда для работников организуют разработку программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации.

и) Осуществляют контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, указанных в Соглашении по охране труда не реже двух раз в год.

к) Осуществляют ознакомление работников с итогами специальной оценки условий труда.

л) Обеспечивают специалиста по охране труда доступом в правовую информационную систему.

м) Оповещают службу (специалиста) по охране труда о заключении договоров подряда на работы, выполняемые сторонними юридическими лицами на территории медицинской организации.

н) Направляют на комиссионное психиатрическое освидетельствование после проведения предварительного или периодического медицинского осмотра, если в заключение указана необходимость психиатрического освидетельствования.

## 8.2. АКОПРЗ РФ:

8.2.1. Обеспечивает подготовку заключений на локальные нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда в организациях, разработанных в порядке, установленном [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 26.02.2022 N 255 "О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда".

8.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

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

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

8.2.6. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации".

## 8.3. Стороны Соглашения обязуются:

- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- сохранять существующий порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.4. Министерство края и АКОПРЗ РФ при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников организаций;
- подготовку предложений по созданию условий в организациях для питания работников;
- проведение мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

## 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

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

9.1.1. Обеспечение выполнения установленных законодательством гарантий и льгот работникам отрасли.

9.1.2. Содействие в обеспечении нуждающихся работников отрасли путевками на санаторно-курортное лечение.

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

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

9.2. Стороны считают необходимым продолжить работу с Правительством Алтайского края и Алтайским краевым Законодательным Собранием:

- по вопросу увеличения размера денежной компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг предоставляемой специалистам здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках;

- по выделению из краевого бюджета средств на санаторно-курортное лечение работников организаций.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях при наличии собственных средств:

- выплату сотрудникам при уходе в очередной отпуск материальной помощи;

- выделение дополнительных средств от приносящей доход деятельности для:

а) санаторно-курортного лечения и отдыха, оздоровления работников;

б) компенсации расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве, или по заключению органов здравоохранения, установивших профессиональное заболевание;

в) возмещения расходов на оплату жилья работникам организаций, проживающим на частных квартирах или в общежитиях;

г) материальной поддержки и предоставления дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей.

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.4.1. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для

ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы:

0,2% от уровня рентабельности из поступлений за оказание организацией услуг на платной основе для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы.

9.4.2. Обеспечивают направление медицинских и педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено [трудовым законодательством](#), нормативными актами.

9.4.3. Оказывают помощь в оформлении необходимых документов работникам организаций, обратившимся за назначением пенсии в "Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации".

9.4.4. Включают в коллективные договоры вопросы создания комиссий с обязательным участием представителей Профсоюза по пенсионным вопросам и по социальному страхованию.

9.4.5. Создают условия по организации питания работников организаций, в порядке и объемах, предусмотренных коллективными договорами.

9.4.6. Обеспечивают выполнение [Федерального закона](#) от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и [Федерального закона](#) от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", в том числе в части своевременного перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.4.7. Обеспечивают сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществляют передачу архивов правопреемникам, а в случае ликвидации организации - архивным органам.

9.5. АКОПРЗ РФ обязуется:

9.5.1. Оказывать методическую и практическую помощь первичным профсоюзным организациям при подготовке и заключении коллективных договоров и соглашений по охране труда в организациях.

9.5.2. Осуществлять защиту прав и социальных льгот работников организаций консультативную помощь при приеме на работу, увольнении, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5.3. Оказывать практическую помощь работникам в организациях при реализации их пенсионных прав.

9.5.4. Осуществлять контроль за своевременным и в полном объеме перечислением руководителями организаций страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

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

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

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

Стороны Соглашения считают молодыми работниками организаций здравоохранения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет.

10.2. Министерство и АКОПРЗ РФ рекомендуют при заключении коллективных договоров и

соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников и обучающихся, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

10.3. АКОПРЗ РФ обязуется:

10.3.1. Выплачивать ежегодные специальные стипендии Центрального комитета профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, Алтайского краевого союза организаций профсоюзов и Алтайской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ студентам и учащимся высших и средних специальных учебных заведений, являющимся членами Профсоюза, имеющим отличную успеваемость и активно участвующим в общественной деятельности.

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

## 11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности членов Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций определяются [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), [Федеральным законом](#) от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

11.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, оказывать содействие в предоставлении транспортных средств для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации и создавать другие улучшающие условия деятельности.

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

11.2.4. Удерживать и перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно на счета Профсоюза членские

профсоюзные взносы из заработной платы и других видов дохода работников в день выплаты заработной платы. Заявления об удержании членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии организации до момента увольнения работника, выхода его из Профсоюза по собственному желанию и исключения из Профсоюза по решению выборного органа первичной профсоюзной организации. Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

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

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

11.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном [Трудовым кодексом Российской Федерации](#).

11.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности председателей и заместителей председателей первичной профсоюзной организации, уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.3.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

11.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами выборных органов первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном [пунктом 3 статьи 25](#) Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

11.5. Стороны договорились о создании на веб-сайтах органов Министерства, медицинских организаций раздела "Профсоюзная страничка" и предоставлении профсоюзной организации возможности размещения информации в данном разделе.

## 12. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства и пленуме комитета АКОПРЗ РФ и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере здравоохранения, территориальных и первичных организаций Профсоюза.