

Отраслевое соглашение
между Департаментом здравоохранения Костромской области и Костромской областной
организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ
на период 2024 - 2027 годы

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении государственных областных бюджетных и иных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Костромской области на 2024-2027 годы (далее соответственно – Соглашение, подведомственные организации) разработано в целях согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения Костромской области.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники подведомственных организаций, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Костромской области, в лице их полномочного представителя – Костромской областной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – работники, Костромская областная организация Профсоюза), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 г. (с последующими изменениями и дополнениями);

работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Департамента здравоохранения Костромской области (далее соответственно – работодатели, Департамент), действующего на основании Положения о Департаменте здравоохранения Костромской области, утвержденного постановлением Губернатора Костромской области от 27.12.2007 № 546.

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий охраны труда работников, мер социальной поддержки, гарантий, компенсаций и льгот работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций Костромской областной организации Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации), по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. В случае отсутствия коллективных договоров в подведомственных организациях, на которых распространяется Соглашение, оно имеет для них прямое действие.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых средств для их обеспечения.

1.6. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников подведомственных организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которого оно заключено, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

Представители Сторон Соглашения оказывают содействие работодателям подведомственных организаций и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.7. Коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.8. Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты Российской Федерации (далее – нормативные правовые акты РФ), Костромской области, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников подведомственных организаций, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. Руководители организаций, подведомственных Департаменту Костромской области и председатели первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий в отношении членов Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, а также работников, не являющимися членами этого Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с частью 2 статьи 30 Трудового кодекса Российской Федерации, с определением источника финансирования.

1.10. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (соглашения), осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляют первичные организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

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

1.13. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения 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 законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.14. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

При проведении указанного контроля Стороны Соглашения, по письменному запросу, ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях постоянно действующего выборного коллегиального руководящего органа управления (Пленум) Костромской областной организации Профсоюза совместно с представителями Департамента и (или) коллегии Департамента с оформлением соответствующего решения.

1.15. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, изменений и дополнений в настоящее Соглашение, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях, на равноправной основе по решению Сторон образовывается постоянно действующая региональная отраслевая комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

Персональный состав и порядок деятельности Комиссии определяются совместным решением Департамента и Костромской областной организации Профсоюза.

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит заключение о его выполнении. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

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

1.17. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.18. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, Костромской области, регулирующими 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).

1.19. Стороны договорились, что Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей подведомственных организаций, а Костромская областная организация Профсоюза до первичных профсоюзных организаций, в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Раздел II. Обязательства Сторон Соглашения

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

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

2.1.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций;

2.1.3. Проводить совместную разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями подведомственных организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций и других мероприятий;

2.1.4. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров, не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных организациях.

2.1.6. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов РФ, Костромской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2017 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости»;

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

- обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Обеспечению целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем 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 РФ, Костромской области; по анализу лучших практик применения «эффективного контракта»;

2.2.3. Реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований подведомственных организаций, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи;

2.2.4. Улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Костромской областной Думы, Правительство Российской Федерации, Администрацию Костромской области, Федеральный и территориальный фонды обязательного медицинского страхования:

2.3.1. Об утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников;

2.3.2. Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в подведомственных организациях здравоохранения, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

2.3.3. О выделении из средств соответствующего бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств ОМС, необходимых для:

- обеспечения целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

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

- совершенствования систем оплат труда, исходя из увеличения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы.

2.3.4. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах медицинских работников в подведомственных организациях;

2.3.5. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы медицинских и фармацевтических работников.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам подведомственных организаций;

- за реализацией Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

2.5. Стороны договорились, что при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников подведомственных организаций учитывается мнение Костромской областной организации Профсоюза. Проекты нормативно-правовых актов для учета мнения

Костромской областной организации Профсоюза направляются по электронной почте (profmed44@mail.ru) с момента опубликования в разделе портала «Открытый электронный регион».

После рассмотрения на постоянно действующем выборном коллегиальном исполнительном органе (Президиум) Костромской областной организации Профсоюза мотивированное мнение по проекту нормативного правового акта в 7-дневный срок направляется в адрес Департамента посредством направления по электронной почте Департамента.

2.6. Стороны Соглашения договорились:

2.6.1. Костромская областная организация Профсоюза вправе выступать с предложениями о разработке Департаментом Костромской области нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2.6.2. Департамент, работодатели подведомственных организаций предоставляют Костромской областной организации Профсоюза по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации информацию по вопросам регулирования трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения), социально-экономического развития отрасли и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по условиям и охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и обязательного медицинского страхования, а также конкурсов профессионального мастерства.

2.6.4. Учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников медицинских организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

2.7. Департамент Костромской области:

2.7.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Департаменте здравоохранения Костромской области, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли.

2.7.2. При проведении аттестации медицинских работников на квалификационную категорию и проведении аккредитации обеспечивает участие представителей организаций Профсоюза в работе аттестационных и аккредитационных комиссий Департамента.

2.7.3. Рассматривает письменные обращения Костромской областной организации Профсоюза в срок до 30 календарных дней со дня их регистрации.

2.7.4. При проведении мероприятий по увольнению руководителей подведомственных организаций, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения РФ, по основаниям, предусмотренным статьями 75, 81, 278 Трудового Кодекса РФ, такое увольнение

производится с предварительным мотивированным мнением постоянно действующего выборного коллегиального исполнительного органа (Президиум) Костромской областной организации Профсоюза. Вопрос о даче мотивированного мнения на увольнение должен быть рассмотрен постоянно действующим выборным коллегиальным исполнительным органом (Президиум) в течение пяти рабочих дней со дня поступления письменного обращения от Департамента Костромской области, с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения по соответствующему основанию.

2.7.5. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей подведомственных организаций по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывать такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более **50%** от общего числа работников подведомственной организации.

2.8. Костромская областная организация Профсоюза:

2.8.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании (вынесении мотивированного мнения) проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

2.8.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

2.8.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; содействует в проведении специальной оценки условий труда.

Раздел III. Оплата труда

3.1. Стороны Соглашения договорились:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных организаций в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Костромской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников 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. «Эффективный контракт» заключать в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Костромской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками подведомственных организаций в

целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников подведомственных организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Костромской области, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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 подведомственных организаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников подведомственных организаций устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 года № 286 (при наличии должностей в учреждениях здравоохранения);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 541н;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;
- Перечня видов стимулирующего характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;
- Основных положений оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановлений Конституционного суда РФ от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П, от 27 июня 2023 года № 35-П;
- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда работников организаций.

3.1.6. Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников организаций. При разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и

реализации систем оплаты труда учитывать мнение Костромской областной организации Профсоюза.

3.1.7. Совершенствовать системы оплаты труда работников подведомственных организаций, в том числе в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат за работу в особых условиях труда.

3.1.8 Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в подведомственных организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и работников, а также основного и административно-вспомогательного персонала. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами;

3.1.9. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь подведомственным организациям по вопросам оплаты труда, а также проводить разъяснительную работу по совершенствованию систем оплаты труда и оформлению трудовых отношений.

3.1.10. Установить следующий порядок оплаты руководителей подведомственных организаций:

- должностные оклады устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений;

- выплаты компенсационного характера устанавливать в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- выплаты стимулирующего характера производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых для подведомственных организаций. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя подведомственной организации устанавливается показатель роста уровня заработной платы различных категорий работников учреждения.

3.1.11. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников организаций в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к организации населения, численность работников и др.).

3.1.12. Обеспечивать систематический контроль:

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

- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Костромской области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в организациях;

- за сохранением уровня заработной платы работников подведомственных организаций, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27 июня 2023 года № 35-п);

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.2 Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Создание условий и дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений организаций, повышении качества оказываемых услуг.

3.2.3. Заключение в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительных соглашений с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

3.2.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Костромской области, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27 июня 2023 года № 35-п).

3.2.5. Установление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда организации, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателя уровня оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

3.2.7. Проведение индексации размеров заработной платы категорий работников государственных учреждений, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", не ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги;

3.2.8. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи;

3.2.9. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее 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;

3.2.10. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей подведомственных организаций;

3.2.11. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, в трудовом договоре с работником;

3.2.12. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

3.2.12.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права в размере не менее 4% оклада (должностного оклада):

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными приказом Департамента здравоохранения Костромской области от 15.06.2017 № 345 «Об утверждении основных положений оплаты труда работников государственных медицинских организаций Костромской области».

б) работникам подведомственных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в пп. «а» пункта 3.2.14, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4%

- класс 3, подкласс 3.1 – не менее 4% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.2 – не менее 8% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.3 – не менее 12% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);
- класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

3.2.14.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

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

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П, от 27 июня 2023 года № 35-п.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени.

3.2.15. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников подведомственных организаций коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников подведомственных организаций рекомендуется руководствоваться приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» с соблюдением положений постановления Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 года № 32-П.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.3. Работодатели соблюдают Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

3.3.1. Своевременность выплаты заработной платы работников;

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

3.4. Костромская областная организация Профсоюза обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников подведомственных организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;

- проводить обучение профактива, руководителей и служб подведомственных организаций по вопросам оплаты труда;

- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза работников здравоохранения РФ по вопросам оплаты труда;

- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны Соглашения договорились, что:

4.1.1. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);

4.1.2. Работодатели подведомственных организаций требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

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

- не более 37,5 часов в неделю - для медицинских работников подведомственных организаций;

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

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ.

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

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

4.1.5. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность смены по сравнению с продолжительностью смены, установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда может быть увеличена:

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30 часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

4.1.6. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливается приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.1.8. 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.

4.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть в каждом рабочем году.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях);

4.1.10. Стороны договорились, не допускать предоставления очередного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время, поскольку данное положение предусмотрено только в отношении дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.2.1. Работникам подведомственных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.2.2. Работникам подведомственных организаций 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.

4.2.3. Работникам, являющимся научными работникам, имеющим ученую степень доктора наук предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.2.4. Педагогическим работникам подведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.2.5. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом Департамента здравоохранения Костромской области и трудовым договором с руководителем организации.

4.2.6. Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

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

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

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

4.2.7. При составлении графика отпусков, работодатели по письменному заявлению работников предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время:

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

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

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание (например - «Народный ...» или «Заслуженный...»);

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

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

4.2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.2.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с приложением к Коллективному договору, разработанному на основании постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22 «Список производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список) с соблюдением положений решения Верховного Суда РФ от 14 января 2013 №АКПИ12-1570, определения Верховного Суда РФ от 28.03.2013 N АПЛ13-102), продолжительностью от 14 до 35 календарных дней. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

В случае, если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, не включена в Список, то ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда предоставляется в следующем размере:

подкласс 3.2. – не менее 8 календарных дней;

- подкласс 3.3. – не менее 9 календарных дней;
- подкласс 3.4. – не менее 10 календарных дней;
- класс 4 (опасный) – не менее 12 календарных дня.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ.

4.2.10. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда.

4.2.11. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.2.12. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора, а также:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.
- работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

4.2.13. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.14. Работник не несет ответственности за невыполнение требований локальных нормативных актов, с которыми он не был ознакомлен под роспись.

Раздел V. Содействие занятости, повышение квалификации работников, трудовые отношения

5.1 Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

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

5.1.4. В случае ликвидации подведомственной организации 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.

5.1.5. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих

высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ.

5.1.6. Критериями массового высвобождения работников подведомственных организаций считаются:

а) ликвидация подведомственных организаций любой организационно-правовой формы независимо от численности;

б) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 30 календарных дней: 20 и более человек;

в) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 60 календарных дней: 100 и более человек;

г) сокращение численности или штата работников в количестве 90 календарных дней: 250 и более человек.

5.1.7. При массовом высвобождении работников в подведомственных организациях по инициативе работника (собственное желание) анализировать обоснованность и соблюдение требований действующего трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры увольнения по данному основанию.

5.2. Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений, режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.2.1. Работодатели обязуются:

- оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя;

- не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

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

5.2.2. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Стороны договорились признать обязательным условием трудового договора указание места работы: структурное подразделение учреждения, в которое принимается работник, его местонахождение и (или) о рабочем месте.

5.2.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от

предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

5.2.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.5. В целях бесперебойной работы подведомственных организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей подведомственных организаций исходить из необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее чем три года, а в случае увольнения руководителя медицинской организации обеспечивать его оперативное назначение.

5.2.6. Работодатели не допускают необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

5.2.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае направления работника на обучение с частичным отрывом от работы, либо без отрыва от работы, за ним сохраняется заработок за часы, пропущенные в связи с обучением, а также производится оплата времени, фактически отработанного работником.

5.2.8. Руководители подведомственных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения;

5.2.9. Сохранять среднемесячную заработную плату за работниками, проходящими квалификационный экзамен для присвоения квалификационной категории.

5.3. Стороны Соглашения предлагают работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:

- при сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ, также работников предпенсионного возраста (2 года до достижения пенсионного возраста);

- сохранять работникам, высвобождаемым в результате сокращения численности или штата, очередь на получение жилья в соответствии с коллективным договором;

- 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.

5.4. Работодатели подведомственных организаций:

5.4.1. 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;

5.4.2. 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;

5.4.3. 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;

5.4.4. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. 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.

Согласно п. 8 части первой ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 ст. 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с частью третьей ст. 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.4.5. Признают, что локальный нормативный акт в подведомственных организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

5.5. Допускают внесение изменений в трудовой договор в случаях изменения организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ). Определенными сторонами условиями трудового договора следует считать перечень обязательных и дополнительных условий, перечисленных в

статье 57 ТК РФ. В случае таких изменений, а также в случае увольнения по п. 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях) (ст. 74, 84 ТК РФ).

5.6. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

5.7. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном нормативным правовым актом порядке.

5.8. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем;

6.1.1. Департамент здравоохранения Костромской области:

- организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности;

- осуществляет отраслевой учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, реализации трудового законодательства по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, включая законодательство о специальной оценке условий труда, а также соблюдения требований по созданию и функционированию системы управления охраной труда, проведению оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях, количеству рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и количеству занятых на них работников.

Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Департамента здравоохранения с участием представителей Костромской областной организации Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций;

- организует и проводит с участием Костромской областной организации Профсоюза ежегодные семинары - совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб

охраны труда по вопросам реализации законодательства в области охраны труда и соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях;

- оказывает организационно-методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда, создании системы управления охраной труда;

- обеспечивает участие Костромской областной организации Профсоюза в совместных ведомственных проверках с учетом п. 14 Порядка организации и проведения ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности, утвержденного приказом Минздрава России от 31.07.2020 № 787н;

- содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- проводит консультирование по вопросам обеспечения в подведомственных организациях ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.2. Работодатели обязаны:

- обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

- создавать службу охраны труда (ввести в штат должность специалиста по охране труда) в каждой организации с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

- создавать в организациях комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

- разрабатывать коллективные договоры с включением в него раздела "Условия и охрана труда", являющегося его составной частью, и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения);

- проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление, анализ и оценку опасностей и профессиональных рисков с участием уполномоченных по охране труда и (или) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

- приобретать и осуществлять бесплатную выдачу 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 требованиями охраны труда средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке и установленными нормами.

- за счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

При проведении специальной оценки условий труда учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться, в том числе совместными разъяснениями Минтруда России (№15-1/10/В-7756), Минздрава России (№16-6/10/2-6553) и Профсоюза работников здравоохранения РФ (№01-А/475) от 09.10.2018 года «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)»;

- формировать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний, высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека и инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы, оппортунистических инфекций идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечивать в соответствии с установленным Правительством РФ Порядком организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также другие медицинские осмотры и исследования в соответствии с законодательством;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти;

- беспрепятственно допускать и содействовать осуществлению органами профсоюзного контроля проверок состояния условий и охраны труда, участия в расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения независимой экспертизы условий труда в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ;

- рассматривать представления и предложения профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) 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 выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций;

- использовать коллективный договор и другие локальные правовые акты по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников здравоохранения РФ;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг с учётом приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 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 перечень мероприятий определяется, исходя из специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке;

- использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 14.07.2021 №467н);

- устанавливать положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами организации необходимые условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда своих функций, в части:

обеспечения их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросам условий и охраны труда за счет средств организации, а также условиями для хранения и работы с документами по охране труда;

предоставления для выполнения возложенных обязанностей рабочего времени с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка с установлением указанных условий в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда;

установления в трудовом договоре мер стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска) за работу по контролю за обеспечением безопасных условий и охраны труда в структурных подразделениях (организации).

6.1.3 Костромская областная организация Профсоюза обязана:

- организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда;

- способствовать и контролировать осуществление работодателями соблюдения периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить профсоюзные мониторинги по вопросам условий и охраны труда и информационно-разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

- содействовать организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвовать в работе создаваемых в организации комитета (комиссии) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда, а также осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разрабатывать предложения по вопросам улучшения условий и охраны труда работников, организации работы в области охраны труда, а также направлять их для рассмотрения работодателю;

- участвовать в соответствующих комиссиях и представлять интересы членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев и заболеваний, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в других комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательством либо нормативными правовыми актами;

- организовывать проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза" и проводить информационное освещение итогов данной работы.

6.1.4 Департамент здравоохранения Костромской области и Костромская областная организация Профсоюза обеспечивают:

- осуществление проверок, в том числе совместных с учетом п. 14 Порядка организации и проведения ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности (приказ Минздрава России от 31.07.2020 № 787н), подведомственных организаций по соблюдению требований безопасных условий и охраны труда, включая заслушивание (при необходимости) на созданном территориальном совместном совете (комиссии) охраны труда председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей подведомственных организаций;

- соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза;

- реализацию мер, связанных с направлением предложений (представлений) работодателю о привлечении за нарушение государственных нормативных требований охраны труда ответственных лиц к дисциплинарной ответственности;

- моральное и иное поощрение работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с направляемыми предложениями одной из Сторон;

- на время приостановки работ в организации, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

Раздел 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 подведомственных организаций отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности подведомственной организации, 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;

- иные цели.

7.1.2. Согласно статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

7.1.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем подведомственной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.2. Первичные профсоюзные организации должны:

- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза. 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 за использованием средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

- проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря;

- в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствовать ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды;

- способствовать включению в коллективные договоры: минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения; повышения заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен; порядка компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки; вопросов, связанных с защитой прав на пенсионное обеспечение работников;

- инициировать создание в подведомственных организациях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования.

7.3. Департамент здравоохранения Костромской области рекомендует работодателям при наличии средств от иной приносящей доход деятельности устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам.

7.4. Работодатели обеспечивают:

- дополнительное медицинское страхование работников, включая стоматологию (при наличии финансовой возможности);

- оплату проезда на общественном транспорте (а при его отсутствии и иными видами транспорта) в случае производственной необходимости в размере 100% стоимости проезда;

- установление единовременной выплаты в размерах, установленных в коллективном договоре, но не менее одного должностного оклада, при присвоении звания: «Ветеран труда»,

«Заслуженный работник здравоохранения», «Отличник здравоохранения», «Заслуженный врач РФ»;

- установление единовременной выплаты в размерах, установленных в коллективном договоре, за победу в конкурсе «Лучший про профессии»;

- премирование членов Профсоюза за активное участие в деятельности организации (общественные, культурные, спортивные мероприятия) в размере, предусмотренном коллективным договором

- качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п);

- сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

VIII. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками подведомственных организаций - граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в подведомственных организациях являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в подведомственных организациях;

- поддержание активности молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

- обеспечение обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников правовой и социальной защищенностью.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала подведомственных организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников предлагают 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 подведомственных организациях. 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. 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 за счет средств работодателя;

8.3.6. 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;

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

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

8.3.9. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета (комиссии) первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

8.3.10. Председателю Молодежного Совета (комиссии) 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;

8.3.11. 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.

8.4. Костромская областная организация Профсоюза:

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. Направляет на реализацию молодежной политики 5% в расходной части сметы профсоюзного бюджета;

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

8.4.4. Участвует в реализации программы развития студенческого самоуправления.

8.5. Департамент здравоохранения Костромской области рекомендует работодателям:

- молодым работникам, впервые поступившим на работу, при наличии финансовых средств, 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.

8.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

8.6.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности;

8.6.3. Устанавливают именные стипендии студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования за отличную успеваемость;

8.6.4. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

8.6.5. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

IX. Развитие социального партнерства

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения договорились:

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

9.1.2. Обеспечить участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную информацию и своевременную информацию и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

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

9.1.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения.

9.1.5. Оказывать содействие в развитии и совершенствовании системы социального партнерства в подведомственных организациях.

9.1.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

9.1.7. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий, обеспечения страхования, оздоровления медицинских работников, повышения статуса профессии работников отрасли.

9.1.8. Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в подведомственных организациях.

9.2. Департамент здравоохранения Костромской области в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивает условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций.

9.3. Работодатели обязуются:

9.3.1. Не препятствовать созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

9.3.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

9.3.4. При приеме граждан на работу информировать о деятельности первичной профсоюзной организации и Профсоюза.

9.4. Костромская областная организация Профсоюза:

9.4.1. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.4.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников – членов Профсоюза подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и гарантии работников;

9.4.3. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования, осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принятых в подведомственных организациях;

9.4.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

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

9.4.7. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложением о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников подведомственных организаций.

9.4.8. Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации медицинских работников, в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся в сфере социально-экономических и трудовых отношений.

9.4.9. Высказывает в установленные сроки мотивированное мнение по проектам законов Костромской области, нормативных правовых актов Губернатора и Администрации Костромской области, разрабатываемых Департаментом Костромской области, по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников организаций.

Х. Обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций

10.1. Костромская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ является единственным полномочным представителем интересов работников подведомственных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

10.2. Стороны Соглашения договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза:

10.3. Департамент здравоохранения Костромской области:

10.3.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организациях, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.4. Работодатели:

10.4.1. Признают права Костромской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ;

10.4.2. 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 (обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и др.);

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

10.4.4. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет Костромской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Ежегодно до 1 февраля года, следующего за отчетным, предоставляют первичной профсоюзной организации и Костромской областной организации Профсоюза акт сверки взаимных расчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам.

Обеспечивают сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в подведомственной организации.

10.4.5. Перечисляют ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из их заработной платы на счет первичной организации Профсоюза, если в этом учреждении здравоохранения заключен коллективный договор или на нее распространяется действие данного Соглашения. Денежные средства в этих случаях перечисляются на счет первичной профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором;

10.4.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов,

затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

10.4.7. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы;

10.4.8. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы;

10.4.9. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности. Размер выплаты устанавливается в коллективном договоре не менее:

- 30% от МРОТ при охвате профчленством ниже 25%;
- 50% от МРОТ при охвате профчленством от 25% и выше;

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в коллективном договоре и не может быть менее 3 календарных дней;

- на предоставление членам выборных органов первичных профсоюзных организаций времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10.4.10. Не препятствуют представителям Профсоюза посещать подведомственные организации, независимо от форм собственности и подчиненности, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности учреждения здравоохранения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства. Работодатель предоставляет возможность представительства Профсоюза в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем;

10.4.11. Рассматривают представления первичных профсоюзных организаций (профсоюзных инспекторов труда) Костромской областной организации профсоюза 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;

10.4.12. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной

организации и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ;

10.4.13. Обеспечивают соблюдение гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа организаций Профсоюза и Профсоюза только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации, сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам таких же социально-трудовых льгот и прав, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

- согласование соответствующего выборного профсоюзного органа Костромской областной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, председателей профбюро, не освобожденных от основной работы в том числе в течении двух лет после окончания срока их полномочий;

10.4.14. Не подвергают дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения профсоюзного органа соответствующего уровня (ст. 193 ТК РФ):

- членов постоянно действующих выборных коллегиальных руководящего органа управления (Комитета) и исполнительного органа Костромской областной организации Профсоюза (Президиума);

- председателей и заместителей председателя первичной профсоюзной организации;

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;

- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;

- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда Костромской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.4.15. Предоставляет, по возможности, Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза время в пределах установленной продолжительности рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для исполнения возложенных на них функций с сохранением среднего месячного заработка;

10.4.16. Осуществляют увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Департамент обеспечивает выполнение работодателями:

10.5.1. Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и

коллективных договоров и информирование об этом Сторон социального партнерства;

10.5.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации и Костромской областной организации Профсоюза 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;

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

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

10.5.5. Создание условий для участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в управлении организации в порядке, установленном действующим законодательством.

10.6. Профсоюз обеспечивает:

10.6.1. Содействие в реализации настоящего Соглашения, в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством;

10.6.2. Организацию работы выборных органов организаций Профсоюза по заключению и контролю за выполнением коллективных договоров и соглашений;

10.6.3. Участие в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.6.4. Представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;

10.6.5. Осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением;

10.6.6. Осуществление контроля за соответствием проектов коллективных договоров требованиям действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права путем проведения юридической экспертизы;

10.6.7. Обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;

10.6.8. Участие в проведении специальной оценки условий труда в подведомственных организациях.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с частью 7 статьи 48 ТК РФ, работодатели подведомственных организаций, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации Соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со

дня официального опубликования о присоединении к Соглашению не представили в орган, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной организации Профсоюза, объединяющей работников данного работодателя.

11.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения 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.

11.4. 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.

11.5. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, Соглашением, несут административную ответственность в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

11.6. 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.
