

Председатель профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации

_____ В.П. Савченко

«___»_____ 2009 г.

Министр здравоохранения и
социального развития Российской
Федерации

_____ Т.А. Голикова

«___»_____ 2009 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим
предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации,
на 2009-2011 годы

Москва 2009

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на 2009-2011 годы (далее – Соглашение) являются:

работники федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических предприятий (далее – работники Предприятий) в лице их представителя – профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели – федеральные государственные унитарные протезно-ортопедические предприятия в лице их представителя – Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России).

1.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2011 года.

1.3. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателями, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников Предприятий;

основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников Предприятий.

1.4. Соглашение распространяется на работников Предприятий и работодателей, находящихся в ведении Минздравсоцразвития России.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров на Предприятиях.

Представитель стороны, получившей предложение в письменной форме о начале переговоров, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, контролю за его выполнением и их полномочий.

1.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается Отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.7. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению Предприятий, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические

права и интересы работников Предприятий, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Предприятий.

1.8. В течение семи дней со дня подписания Соглашения сторонами Минздравсоцразвития России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.9. Представители сторон Соглашения в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и первичным профсоюзным организациям для его выполнения.

1.10. В течение срока действия Соглашения представители сторон Соглашения вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Представители сторон Соглашения обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.12. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего соглашения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников Предприятий регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодексом), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Предприятий по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

2.3. Режим рабочего времени работников Предприятия регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являющимися приложением к коллективному договору.

2.4. Для работников Предприятий обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовыми договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий работающих женщин иными законодательными актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.5. На Предприятиях отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателей данные работники Предприятия могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6. Коллективными договорами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени работникам Предприятий в возрасте от 16 до 18 лет, беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

2.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником Предприятия по инициативе работодателя за пределами установленной для работника Предприятия продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника Предприятия к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника Предприятия в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Кодекса.

Привлечение работодателем работника Предприятия к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 99 Кодекса.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника Предприятия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников Предприятий в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников Предприятий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

2.8. По просьбе работников Предприятия и на основании трудового законодательства Российской Федерации работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Предприятия.

2.9. Работникам Предприятий предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.10. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Предприятий с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.11. Работникам Предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками Предприятий.

2.14. Работникам Предприятий в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.15. С учетом производственных и финансовых возможностей работодатели могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников Предприятий.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

2.16. По соглашению между работником Предприятия и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.17. Работодатели предоставляют работникам Предприятий, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.18. Коллективным договором может предусматриваться предоставление ежемесячного дополнительного выходного дня женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет с сохранением заработной платы.

2.19. Графики отпусков работников Предприятий утверждаются работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.20. Работодатели рассматривают ходатайства выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении работников Предприятий, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

3. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Работодатели:

3.1.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций разрабатывают и реализуют планы развития Предприятий, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Предприятий.

3.1.2. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Предприятий, особенно молодежи, организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет собственных средств.

3.1.3. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективными договорами создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.1.4. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов – выпускников профильных учреждений профессионального образования.

3.1.5. Обеспечивают прохождение работниками Предприятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации в порядке и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минздравсоцразвития России с сохранением занимаемой должности и среднего заработка на этот период.

3.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых кадров непосредственно на производстве могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного законодательством Российской Федерации для работников Предприятий соответствующих возрастов, профессий и производств.

3.3. По окончании профессионального обучения на производстве работнику Предприятия присваивается квалификационный разряд, предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, категорией и т.д.).

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатели:

4.1.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников Предприятий.

4.1.2. В случае реорганизации или ликвидации Предприятия либо сокращения численности или штата работников Предприятия, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Предприятия персонально и в письменной форме под роспись сообщают об этом работникам Предприятия, а также информируют выборный профсоюзный орган Предприятия 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 Предприятия, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Предприятия может привести к массовому увольнению работников Предприятия, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников Предприятия в течение полугодия.

4.1.3. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников предлагают работнику другую имеющуюся работу на том же Предприятии с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

4.1.4. При сокращении численности или штата работников Предприятий учитывают нормы статьи 179 Кодекса о преимущественном праве на оставление на работе.

Помимо указанных в ней категорий работников Предприятий, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавших на Предприятии свыше 10 лет;

одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

несовершеннолетних работников.

4.1.5. Увольнение работников Предприятий осуществляют в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Работодатели помимо компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с коллективными договорами, при наличии достаточных собственных средств могут:

оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам Предприятия;

производить доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

производить выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника Предприятия за два и более года до наступления пенсионного возраста.

4.1.7. С письменного согласия работника Предприятия имеют право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника Предприятия, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.8. Увольнение работников Предприятий, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Кодекса производят с учетом норм статьи 82 Кодекса.

4.1.9. Оказывают содействие высвобождаемым работникам Предприятий в трудоустройстве.

4.1.10. Работникам, уволенным с Предприятия в связи с сокращением численности или штата, предоставляют возможность трудоустройства на данное Предприятие в случае создания на нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их на вновь создаваемые Предприятия.

4.1.11. В случае установления федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы у работника Предприятия ограничения способности к трудовой деятельности, а также установления для него рекомендаций о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), работнику Предприятия сохраняют средний

заработок на срок его переквалификации в соответствии с коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Предприятий и формированию фонда оплаты труда работников Предприятий.

5.2. 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 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.4. Месячная заработная плата работника Предприятия, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Предприятия без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Предприятия производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника Предприятия, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника Предприятия, за работником Предприятия сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника Предприятия оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.7. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой

тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.8. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника Предприятия, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника Предприятия.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника Предприятия, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником Предприятия его трудовой функции, работник Предприятия обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.10. Оплата труда работников Предприятий, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

5.11. К заработной плате работников Предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями), применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников Предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты), установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

5.12. Локальные нормативные акты Предприятий, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями по согласованию с соответствующими выборными органами первичных

профсоюзных организаций и извещением работников Предприятий не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.13. Заработная плата работникам Предприятия выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата руководителю Предприятия выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам Предприятия.

5.14. Работодатели обеспечивают выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 года.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Предприятий как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. На Предприятиях в соответствии со статьей 218 Кодекса создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников.

Работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективными договорами.

6.3. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников Предприятий.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.4. На Предприятиях, численность работников которого превышает 50 человек, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

На Предприятии, численность работников которого не превышает 50 человек, работодатель приказом по Предприятию возлагает функции специалиста по охране труда на одного из работников с последующим направлением на обучение по охране труда.

При наличии финансовых возможностей, работодатель для выполнения функций по охране труда может заключать гражданско-правовой договор с организацией или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда.

6.5. Работодатель ежегодно проводит анализ производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях), разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливает и сдает в установленном порядке отчет по форме № 7-травматизм, утвержденный приказом Росстата от 2 июля 2008 г. № 153.

6.6. Работники Предприятий обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

6.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам Предприятий бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда - молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

6.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками Предприятий, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатели в соответствии с требованиями охраны труда обеспечивают работников лечебно-профилактическим обслуживанием. В этих целях работодателем оборудуются помещения для оказания медицинской помощи, а также санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.9. Работникам Предприятий, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

6.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 Кодекса отказ работника Предприятия от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.11. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.12. В случае установления факта грубой неосторожности работника Предприятия, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьей 229.2 Кодекса.

6.13. Работодатели выделяют средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников Предприятий и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

Конкретные формы и степень участия работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации Предприятия на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда работников Предприятия.

7.2. Работодатели:

7.2.1. При наличии достаточных собственных средств через коллективные договоры предусматривают оказание следующих видов социальной помощи:

меры по улучшению жилищных условий работников Предприятий;

финансовую поддержку многодетных, молодых семей, одиноких родителей;

материальное поощрение при выходе на пенсию работников Предприятий, имеющих особые заслуги перед Предприятием;

частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за детские дошкольные учреждения;

компенсацию стоимости услуг по оказанию медицинской помощи, а также стоимости лекарственных средств;

дотацию на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;

дополнительные компенсационные выплаты за работу и проживание в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и зонах радиоактивного загрязнения;

содействие в организации торговли продовольственными и промышленными товарами, а также в обеспечении работников Предприятий горячим питанием;

содействие в выделении работникам Предприятий садово-дачных и огородных участков;

в случае гибели работника Предприятия на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), - оплату расходов, связанных с погребением, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; выплату семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации работникам Предприятий устанавливаются в коллективных договорах с учетом местных условий и потребностей работников Предприятий.

7.2.2. Обеспечивают своевременное перечисление установленных платежей в государственные внебюджетные фонды.

7.2.3. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам Предприятий в связи с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

7.2.4. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Работодатели:

не препятствуют вступлению работников Предприятий в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций на Предприятиях:

предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении Предприятий, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников Предприятий и уставных задач Профсоюза.

8.2. Материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

8.2.1. Работодатели:

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы на Предприятиях, производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов;

на основании личных письменных заявлений работников Предприятий, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы на Предприятиях, производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов, и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций Предприятий для обеспечения их деятельности в интересах работников Предприятий оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников Предприятий месте на условиях, определяемых коллективными договорами Предприятий.

8.3. Гарантии работников Предприятий, входящих в состав выборных органов.

8.3.1. Работодатели:

освобождают от основной работы членов выборных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Предприятий на время прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

имеют право поощрять морально и материально руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.3.2. Работники Предприятий, освобожденные от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями, как и другие работники Предприятий в соответствии с коллективным договором.

8.3.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) на том же Предприятии.

В соответствии с частью 2 статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Предприятия, его правопреемник, а в случае ликвидации Предприятия - Профсоюз сохраняет за этим работником его среднюю заработную плату на период его трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

8.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374 и 376 Кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА

ЦК Профсоюза совместно с региональными (межрегиональными) комитетами Профсоюза обязуются:

9.1. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников Предприятий, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.2. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах Предприятий, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Минздравсоцразвития России в совместных совещаниях Минздравсоцразвития России по обсуждению актуальных для работников Предприятий вопросов.

9.4. Руководствуясь Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства Российской Федерации, предоставление членам Профсоюза – работникам Предприятий социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, коллективными договорами.

9.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям Предприятий, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.6. Проводить разъяснительную работу среди работников Предприятий о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза.

9.8. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих на Предприятиях.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные (межрегиональные), первичные организации Профсоюза, работодатели.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требования трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума ЦК Профсоюза с участием представителей Минздравсоцразвития России и доводятся до сведения выборных органов организаций Профсоюза и предприятий Минздравсоцразвития России.

10.4. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый срок и подписать его до окончания действия настоящего Соглашения.

Приложение
к Отраслевому соглашению по федеральным
государственным унитарным протезно-
ортопедическим предприятиям, находящимся в
ведении Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации, на
2009-2011 годы

С О С Т А В

Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на
федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических
предприятиях, подведомственных Минздравсоцразвития России,
на 2009-2011 годы

От профсоюза работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской Федерации:

- КРАСНОВ Анатолий Иванович -заместитель председателя Профсоюза
(сопредседатель комиссии);
- БУЛАТОВА Вера Михайловна -эксперт социально-экономического
отдела ЦК Профсоюза;
- ЗАВОРУЕВ Николай Сергеевич -заведующий социально-экономическим
отделом ЦК Профсоюза;
- РУДЬ Юрий Викторович -эксперт юридического отдела ЦК
Профсоюза – правовой инспектор труда
Профсоюза;
- КУРБАТОВА Ольга Николаевна -технолог-контролер Федерального
государственного унитарного
предприятия «Тверское протезно-
ортопедическое предприятие»,
председатель первичной профсоюзной
организации (г. Тверь);
- ЛОГВИНОВА Галина Михайловна-заведующая отделом Федерального
государственного унитарного
предприятия «Московский протезно-
реабилитационный центр «Здоровье»,
председатель первичной профсоюзной
организации (г. Москва);

ШАРИКОВ Александр Леонидович - заведующий отделом охраны труда, здоровья и экологии ЦК Профсоюза – главный технический инспектор труда Профсоюза.

От Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

САФОНОВ Александр Львович -заместитель Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации (сопредседатель комиссии);

БУГРОВА Елена Викторовна -заместитель директора Департамента организации медицинской помощи и развития здравоохранения Минздравсоцразвития России;

ЖАРОВА Наталья Викторовна -директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России;

КИРЬЯНОВА Галина Владимировна-начальник отдела трудовых отношений и профессиональных стандартов Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России;

КОВАЛЕВА Валентина Михайловна-главный специалист-эксперт отдела социальной защиты инвалидов Департамента социальной защиты Минздравсоцразвития России;

КОСТЕНКО Наталья Алексеевна -начальник отдела по вопросам безопасности факторов среды обитания человека и профилактики неинфекционных заболеваний Департамента охраны здоровья и санитарно-эпидемиологического благополучия человека Минздравсоцразвития России;

ЛОЗОВСКАЯ Татьяна Дмитриевна-начальник отдела профилактики
производственного травматизма и
отраслевых норм труда Департамента
заработной платы, охраны труда и
социального партнерства
Минздравсоцразвития России;

ЮРЬЕВА Татьяна Викторовна -консультант отдела социального
страхования Департамента развития
социального страхования и
государственного обеспечения
Минздравсоцразвития России.

Состав Отраслевой комиссии утвержден от Профсоюза постановлением президиума Центрального комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 22 декабря 2008 г. № 14-7 и от Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации – приказом Минздравсоцразвития России от 28 января 2009 г. № 27.