

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ УНИТАРНЫМ
ПРОТЕЗНО-ОРТОПЕДИЧЕСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ
ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ И СОЦИАЛЬНОМУ
РАЗВИТИЮ, НА 2005 - 2007 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, подведомственным Федеральному агентству по здравоохранению и социальному развитию, на 2005 - 2007 годы (далее по тексту - Соглашение) являются:

- работники федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических предприятий (далее по тексту - Предприятия) в лице их представителя - Центрального комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту - ЦК Профсоюза) в соответствии с Уставом Профсоюза;

- работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию (далее по тексту - Росздрав) в соответствии с действующим федеральным законодательством.

1.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2007 года.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, 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 при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.4. Соглашение распространяется на работодателей и работников Предприятий и обязательно для выполнения всеми работодателями и выборными профсоюзными органами.

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

Работодатели при получении уведомления от работников о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Коллективные договоры заключаются на всех Предприятиях.

1.6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Предприятий, применяются с момента вступления их в силу.

1.7. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.8. По взаимному согласованию представителей сторон Соглашения в течение срока действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения, которые доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, состав которой утверждается сторонами.

1.10. Представители сторон Соглашения:

1.10.1. Направляют его в двухнедельный срок после уведомительной регистрации работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с содержанием Соглашения работников Предприятий и выполнения принятых обязательств.

1.10.2. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Предприятий, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Предприятий.

1.10.3. Обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положение работников Предприятий по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

2.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Предприятий, разрабатываются работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

Ведомственные нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Росздрова, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Предприятий, доводятся работодателями до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления на соответствующее Предприятие.

2.4. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.5. Для работников Предприятий устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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.

2.7. Для отдельных работников Предприятий при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателей они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия.

2.8. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, может предоставляться ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.9. Коллективными договорами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени для работников, являющихся инвалидами, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в ночное время, для лиц в возрасте от 16 до 18 лет, для беременных женщин, для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет), для лиц, совмещающих учебу с работой.

Сокращенные режимы рабочего времени, не предусмотренные действующим законодательством, устанавливаются за счет средств работодателя по договоренности сторон коллективного договора.

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

2.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется в соответствии с нормативами, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

2.12. Лицам, проживающим и работающим на Предприятиях, расположенных в северных районах России, 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.

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

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

2.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884.

2.15. Работодатели с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников Предприятий.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

2.16. Графики отпусков работников Предприятий утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.17. При проведении тарификации работников Предприятий в состав квалификационной комиссии Предприятия в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Предприятий.

3.2. Предприятия самостоятельно определяют формы, системы оплаты труда, размеры различного рода выплат работникам, а также структуру и штаты без учета соотношений работников различных категорий. Конкретные размеры этих выплат определяются коллективными договорами или положениями об оплате труда и о премировании, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Минимальный размер оплаты труда на Предприятии может повышаться поэтапно при наличии необходимых финансовых средств.

Конкретные сроки повышения заработной платы фиксируются в коллективных договорах.

3.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и извещением работников не позднее чем за два месяца до их введения.

3.5. Тарифная система оплаты труда работников стационаров сложного протезирования устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

3.6. Размер оплаты труда работника Предприятия, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированного законодательством, иными нормативными актами, коллективными договорами компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

3.7. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективными договорами. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатели несут ответственность в рамках действующего законодательства.

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

3.8. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.9. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.10. Оплата простоев не по вине работника производится в размере среднего заработка работника.

3.11. Оплата труда работников, 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 на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и фиксируются в коллективных договорах.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

3.12. К заработной плате работников Предприятий, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими условиями, применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных Правительством Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в этих районах и местностях.

3.13. При направлении работника на переподготовку (повышение квалификации) с отрывом от производства за ним на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

4.2. В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" на Предприятиях с численностью более 10 работников создаются на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателя и Профсоюза. Работодатели создают необходимые условия для работы совместных комитетов (комиссий) и уполномоченных профкомов по охране труда.

4.3. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, за состояние охраны труда на Предприятиях.

При отсутствии на Предприятии службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

4.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

4.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по его снижению (недопущению).

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

4.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам

бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда - также молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

4.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

4.9. Работодатели и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают вывод из эксплуатации ветхих и аварийных площадей (помещений) Предприятий, морально и физически устаревшего оборудования, а также могут предусматривать за счет средств Предприятий заключение со страховыми организациями договоров на дополнительное страхование работников от несчастного случая на производстве.

4.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации отказ работника 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 к дисциплинарной ответственности.

4.11. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья работников обязательны к рассмотрению работодателем.

4.12. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" профсоюзные комитеты организаций составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

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

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

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Работодатели разрабатывают и реализуют планы развития Предприятий, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников.

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

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

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

5.5. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

5.6. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатели по согласованию с выборными профсоюзными органами:

6.1.1. Осуществляют работу по прогнозированию развития рабочих мест на Предприятии.

6.1.2. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывают мероприятия по обеспечению занятости работников.

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

6.2. Работодатели:

6.2.1. Предупреждают работника о его предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагают другую работу на том же Предприятии с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По договоренности сторон предоставляют работнику в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

6.2.2. Содействуют высвобождаемым работникам в трудоустройстве через региональные органы службы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и соответствующим выборным профсоюзным органам информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

6.2.3. В случае увольнения в связи с ликвидацией Предприятия, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

При заключении коллективных договоров работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами могут предоставлять дополнительные социальные гарантии для высвобождаемых работников за счет собственных средств.

6.2.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри Предприятия на подходящие вакантные места.

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

6.2.6. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов - выпускников профильных профессиональных образовательных учреждений.

6.2.7. В соответствии с коллективным договором могут создавать фонд социальной поддержки работников, за счет которого:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Предприятия;
- производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;
- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;
- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели отчисляют денежные средства соответствующей первичной профсоюзной организации на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда.

7.2. Работодатели:

7.2.1. По согласованию с выборными профсоюзными органами и с учетом финансовых возможностей предусматривают через коллективные договоры оказание следующих видов социальной помощи:

- меры по улучшению жилищных условий работников;
- финансовую поддержку многодетных, молодых семей, одиноких родителей, работников и пенсионеров с доходами ниже прожиточного минимума;

- частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за детские дошкольные учреждения;
- компенсацию стоимости услуг по оказанию медицинской помощи, а также стоимости лекарственных препаратов;
- дотацию на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;
- компенсацию расходов, связанных с погребением, в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), выплату семье погибшего (умершего), проживающей совместно с ним, единовременного пособия;
- 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 работающих горячим питанием;
- содействие в выделении работающим садово-дачных и огородных участков и др.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, дополнительные льготы, гарантии и компенсации работников устанавливаются в коллективных договорах с учетом возможностей конкретного Предприятия, местных условий и потребностей работников.

7.2.2. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования.

7.2.3. Обеспечивают постоянный контроль за предоставлением в полном объеме льгот и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

7.2.4. Производят перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников Предприятий, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, транспортными средствами Предприятий либо за их счет.

7.2.5. Сохраняют за работником, признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой или производственной травмы, средний заработок на срок его перекалфикации (но не более трех месяцев) для обеспечения работой на данном Предприятии.

7.2.6. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", осуществляют своевременное представление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о застрахованных лицах.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций на Предприятиях;
- предоставляют профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии Предприятий;
- содействуют представителям профсоюзных органов в посещении Предприятий для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

8.2.1. Работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы на Предприятиях;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы на Предприятии, производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты их прав и интересов;

- предоставляют бесплатно выборным профсоюзным органам Предприятий для обеспечения их деятельности оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

- для профсоюзных организаций производят бесплатно множительные и машинописные работы;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3. Гарантии трудовых прав работников Предприятий, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

8.3.1. Работодатели:

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Предприятий, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

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

8.3.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) и членов выборных профсоюзных органов первичной организации Профсоюза, ее структурных подразделений (цеховых комитетов, профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников Предприятия, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Предприятия его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

8.3.5. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данного Предприятия, засчитывается им в трудовой и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данного Предприятия и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников Предприятия, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.4. Права и гарантии освобожденным и не освобожденным от основной деятельности профсоюзным работникам на Предприятии могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА

ЦК Профсоюза совместно с территориальными комитетами (советами) Профсоюза обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности на Предприятиях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и интересы работников - членов Профсоюза, а также работников Предприятий, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства, в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.3. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения.

9.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Росздрави в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для жизни Предприятий вопросов.

9.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, предоставлении работникам Предприятий социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

9.8. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным 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 территориальные, первичные организации Профсоюза, работодатели.

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

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

10.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума ЦК Профсоюза и коллегии Росздрави и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

10.4. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2007 года.

Председатель
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации
В.П.САВЧЕНКО

Руководитель
Федерального агентства
по здравоохранению
и социальному развитию

В.А.ПРОХОРОВ
29 июля 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 33/05-07 от 31 октября 2005 г.
