

Российская академия
медицинских наук
Президент РАМН
М.И.Давыдов
17 июня 2009 года

Профсоюз работников
здравоохранения
Российской Федерации
Председатель Профсоюза
М.М.Кузьменко
17 июня 2009 года

Настоящее Соглашение
прошло уведомительную
регистрацию в Федеральной службе
по труду и занятости

Зарегистрировано в Роструде
28 июля 2009 года
регистрационный N 130/09-11

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-
2014 годы ***

(с изменениями на 30 декабря 2011 года)

Документ с изменениями, внесенными:
Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года (вступило в силу с 1
января 2012 года).

Срок действия настоящего Отраслевого соглашения **продлен на 2012-
2014 годы** - см. пункт 1 Отраслевого соглашения от 30 декабря 2011 года.

* Наименование в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года
Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую
редакцию.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на
федеральном уровне социального партнерства между полномочными
представителями работников и работодателей-организаций,

подведомственных Российской академии медицинских наук:

- Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз);

- Российской академией медицинских наук (далее - РАМН).

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в организациях, подведомственных Российской академии медицинских наук, независимо от их организационно-правовых форм по вопросам условий оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости и социальных льгот и гарантий для работников организаций РАМН, нормы которого обязательны для выполнения.

1.3. Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.96 N 10-ФЗ, "О науке и государственной научно-технической политике" от 23.08.96 N 127-ФЗ, "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91 N 1032-1 и иными нормативными правовыми актами и заключено в целях согласования интересов работников и работодателей на основе принципа социального партнерства.

1.4. Сторонами, заключившими между собой Соглашение, являются:

- работники организаций Российской академии медицинских наук в лице их представителя - Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;

- работодатели в лице их представителя - Российской академии медицинских наук.

1.5. Предметом Соглашения являются принятые на себя Сторонами обязательства по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций РАМН и является основой для заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.6.2. Профсоюз, его территориальные организации и первичные организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, соответствующие их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами

данного Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении численности или штата работников организации), охраны труда.

1.6.3. Докторанты, аспиранты, клинические ординаторы (далее - обучающиеся) не являются штатными работниками организаций РАМН и не могут быть субъектами коллективных договоров. Для обеспечения защиты их прав и социально-экономических интересов могут заключаться соглашения между администрацией организации и уполномоченным представительным органом обучающихся. Стороны рекомендуют администрации организаций РАМН считать эти соглашения приложением к коллективному договору.

1.6.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2011 года.

1.6.5. 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.

1.6.6. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей организаций РАМН), организаций Профсоюза и работников организаций РАМН и направляется в соответствующий орган по труду для регистрации.

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

1.6.8. 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, но не более срока действия Соглашения.

1.6.9. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.6.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия.

1.6.11. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения до организаций РАМН, территориальных организаций Профсоюза в течение 1 месяца со дня его подписания.

1.6.12. В целях содействия развитию социального партнерства Стороны признали необходимым предоставлять возможность присутствия представителей Стороны Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

2. Развитие социального партнерства и участие выборных органов организаций Профсоюза в управлении организацией РАМН

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

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

2.2. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения организаций РАМН.

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

2.4. 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 и медицинской науки.

2.5. В целях снижения социальной напряженности Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда.

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

2.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в организациях РАМН.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

3.2. Соглашения, коллективные договоры, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.3. При приеме на работу с работником в соответствии со статьей 67 ТК РФ заключается трудовой договор в письменной форме, составляемый в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора (работодателем и работником).

3.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4. Условия оплаты труда

4.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции обеспечивают консолидацию позиций:

4.1.1. По представлению интересов и приоритетов работников системы РАМН перед органами власти и государственного управления.

4.1.2. По организации, порядку и условиям оплаты труда работников организаций РАМН.

4.1.3. По повышению уровня реального содержания заработной платы работников организаций, подведомственных РАМН.

4.1.4. По осуществлению анализа оперативных данных:

- по выплате заработной платы работникам в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями РАМН и локальными нормативными актами и коллективными договорами организаций РАМН, трудовыми договорами;

- по реализации норм трудового законодательства в части гарантий по условиям и размерам оплаты труда;

- по реализации в организациях, подведомственных РАМН, систем оплаты труда, установленных в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями РАМН, с последующим анализом результатов с целью рассмотрения возможности внесения изменений в действующую нормативную базу; при необходимости ходатайствовать перед соответствующими органами государственной власти об увеличении средств федерального бюджета на оплату труда работников. (Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

4.2. Работодатели обязуются:

4.2.1. Устанавливать условия оплаты труда коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мотивированного мнения первичной организации Профсоюза в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

С целью обеспечения норм трудового законодательства в части разработки систем оплаты труда содействовать созданию в организации первичной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

4.2.2. Формировать структуру заработной платы работников, исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации, в т.ч. об установлении должностных окладов работников на основе утвержденных Минздравсоцразвития России профессиональных квалификационных групп, исходя из требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

При формировании конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера исходить из необходимости обеспечения гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, решениями РАМН; определять конкретные показатели и критерии установления выплат стимулирующего характера.

4.2.3. Обеспечивать реализацию норм и гарантий, установленных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в части гарантий по условиям и размерам оплаты труда работников.

4.2.4. Обеспечивать необходимый уровень дифференциации размеров заработной платы работников с учетом сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, уровня образования и квалификации работников.

4.2.5. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями РАМН, локальными нормативными актами и коллективными договорами организаций, трудовыми договорами с работниками.

4.2.6. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, которое включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при условии увеличения Российской академии медицинских наук в установленном порядке фонда оплаты труда на указанные цели.

5. Обеспечение гарантий занятости, переподготовки и повышения квалификации кадров

5.1. Организации РАМН вносят предложения в Управление кадров РАМН в ведомственную программу содействия занятости работников.

5.2. РАМН обеспечивает работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу в отраслевом разрезе численности высвобождаемых работников и оказывает содействие организациям РАМН в комплектовании кадрами специалистов с высшим и средним специальным образованием.

5.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.4. РАМН совместно с Профсоюзом ежегодно рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

5.5. РАМН совместно с Профсоюзом контролируют обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работникам организаций РАМН при их реорганизации.

5.6. Руководители организаций РАМН и соответствующие выборные профсоюзные органы:

- учитывают, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (статья 75 ТК РФ);

- считают критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников организации: одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих

1000 человек и более, 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек, 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек, 5% и более от общей численности работающих в организации;

- при сокращении численности или штата работников определяют работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе (статья 179 ТК РФ);

- при заключении коллективных договоров предусматривают обязательства по организации опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

5.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа разрабатывают соответствующие мероприятия.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации РАМН работодатель руководствуется нормами Трудового кодекса Российской Федерации:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками своевременно, но не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца, работодатель в письменной форме сообщает об этом и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности и категориях работников, которых оно коснется, в соответствующие органы службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у

него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5.9. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем.

5.10. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.11. Работникам, высвобождаемым из организации РАМН в связи с сокращением численности или штата работников организации, в соответствии с коллективным договором, с учетом финансовых возможностей организации РАМН может оказываться материальная помощь.

6. Условия и охрана труда

6.1. В целях реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации Стороны обязуются:

6.1.1. Разработать и принять программу первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в системе РАМН на 2009-2014 годы в соответствии с постановлением Минтруда России "Об утверждении Рекомендаций по разработке отраслевых программ первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда" от 29.12.95 N 74.

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

6.1.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях РАМН, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

6.1.3. Оказывать консультативно-методическую помощь организациям РАМН в вопросах организации работы по охране труда и обеспечить координацию их деятельности в этой области.

6.1.4. Оказывать методическую помощь в организации обучения и повышения квалификации специалистов организаций РАМН по охране труда.

6.1.5. Ежегодно на заседаниях Президиума РАМН с участием ЦК Профсоюза рассматривать состояние условий и охраны труда в организациях РАМН с анализом причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.6. Ежегодно направлять в ЦК Профсоюза сводный отчет о состоянии производственного травматизма по организациям РАМН за предшествующий год с пояснительной запиской и соответствующие предложения по его уменьшению.

6.1.7. В течение 2009-2014 годов содействовать завершению проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях РАМН. (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2. Руководители организаций РАМН обязуются:

6.2.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.2. Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда (положения, методические указания, типовые инструкции, инструкции по охране труда и т.п.) и согласовывать их с соответствующими выборными профсоюзными органами.

6.2.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, полагающихся им гарантиях и компенсациях, а также выдаваемых им средствах индивидуальной защиты на производстве.

6.2.4. На время приостановления работ в организации или ее подразделении (отделении, лаборатории, участке), на рабочем месте в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Такой отказ не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

6.2.5. Рассматривать предложения выборных органов организаций Профсоюза, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализуя их в установленные сроки.

6.2.6. Обеспечивать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и членов комитета (комиссии) по охране труда правилами,

инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.2.7. Осуществлять профилактические меры по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний на производстве.

6.2.8. Обеспечить в установленном порядке за счет средств из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования (ФФОМС) проведение дополнительной диспансеризации работников организаций, подведомственных РАМН в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2010 N 1228 "О порядке предоставления из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования субсидий бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования на проведение дополнительной диспансеризации работающих граждан".

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.9. Обеспечить обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников государственной системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью на основании Перечня, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2006 N 191 "Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников".

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.10. Проводить в установленные сроки обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования) работников организаций РАМН в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.11. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдавать работникам прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.2.12. На работах с вредными условиями труда бесплатно выдавать работникам 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.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой статьи 222 ТК РФ, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2.13. Обеспечивать выполнение обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, возложенных на работодателя.

6.3. Профсоюз, выборные органы организаций Профсоюза обязуются:

6.3.1. В период действия Соглашения Профсоюз и его территориальные организации осуществляют контроль за ходом выполнения мероприятий данного Соглашения, программы первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, а также коллективных договоров, заключаемых в организациях, подведомственных РАМН.

6.3.2. Принимать участие в разработке локальных нормативных актов по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

6.3.3. Обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекций труда ЦК Профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма в организациях РАМН.

6.3.4. Оказывать правовую и методическую помощь организациям, подведомственным РАМН, в вопросах оптимизации условий и охраны труда.

6.3.5. Принимать участие в организуемых РАМН семинарах и совещаниях по вопросам условий и охраны труда, состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.3.6. Участвовать в организуемом работодателем обучении по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.4. РАМН, организации РАМН совместно с ЦК Профсоюза, территориальными организациями Профсоюза с привлечением Федеральной инспекции труда обязуются периодически проводить совместные обследования организаций на их соответствие требованиям охраны труда, а также доводить до сведения работников результаты проводимой ими работы по созданию работникам организаций здоровых и безопасных условий труда.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения в федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации:

- О внесении изменений и дополнений в действующее пенсионное законодательство по льготному пенсионному обеспечению за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работников организаций РАМН; за лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения по отдельным категориям работников здравоохранения и медицинской науки;

- Об установлении тождественности наименований должностей организаций РАМН с ранее применявшимися наименованиями должностей для назначения досрочной трудовой пенсии по старости на основании постановления Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- О внесении предложений в проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих экономические, социально-трудовые права и интересы работников организаций РАМН, разрабатываемых Минздравсоцразвития России с учетом мнения ЦК Профсоюза.

7.2. РАМН осуществляет контроль в подведомственных ей организациях по следующим направлениям:

- Обеспечение обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;
- Обеспечение своевременного перечисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации;
- Обеспечение своевременного и обоснованного представления в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах в соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 01.04.96 N 27-ФЗ;
- Обеспечение своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" от .29.11.2010 N 326-ФЗ.
(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Отраслевым соглашением от 30 декабря 2011 года. - См. предыдущую редакцию)

7.3. Организации РАМН, с учетом своих финансовых возможностей, вправе устанавливать повышенные размеры единовременных страховых выплат застрахованным лицам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. Условия для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации

В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации руководители организаций РАМН обязуются:

8.1. Признать права общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации, действующей на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

8.2. Соблюдать права и гарантии Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, его членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также иными нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза, данным Соглашением. Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в организациях РАМН.

8.3. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных организаций Профсоюза, объединяющих работников работодателя, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Если численность работников организации превышает 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных организаций Профсоюза как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной организации Профсоюза принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом Профсоюз не имеет права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами Профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами Профсоюза.

8.4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры, или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в

порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.5. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза и не освобожденным от основной работы:

- Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа Профсоюза.

При отсутствии вышестоящего выборного органа Профсоюза увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

- Освобождать от основной работы членов выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, не освобожденных от нее, для участия в качестве делегатов в работе конференций первичных, местных организаций Профсоюза и съезда Профсоюза; для участия в работе выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза и Профсоюза в целом, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

8.6. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной организации Профсоюза:

- Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной организации Профсоюза (далее - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе

работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной организации Профсоюза засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

9. Обязательства Профсоюза в лице руководящего (центрального) органа Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации

Профсоюз в лице руководящего (центрального) органа Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

9.1. Содействует в реализации настоящего Соглашения.

9.2. Проводит экспертизу нормативных правовых актов (в том числе их проектов) в области экономики, социальных вопросов, охраны труда, касающихся организаций РАМН.

9.3. Представляет и защищает профессиональные, социально-трудовые и экономические права и интересы членов Профсоюза в судах, органах исполнительной власти и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

9.4. Осуществляет через свои органы на местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, техническую и правовую инспекции труда ЦК Профсоюза контроль за соблюдением охраны труда, соблюдением трудового законодательства.

9.5. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организаций РАМН.

9.6. Соблюдает установленный законодательством порядок урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов).

9.7. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников РАМН в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.8. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в организациях РАМН, организует

обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10. Заключительные положения

Контроль и ответственность Сторон за выполнением Соглашения:

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

10.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также территориальные, первичные организации Профсоюза, работодатели.

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

10.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.6. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются на совместном заседании президиумов РАМН и ЦК Профсоюза и доводятся до сведения выборных органов организаций Профсоюза и работодателей.

рег. N 130/09-11
от 28.07.2009