

Министерство здравоохранения
Республики Татарстан

Татарстанская республиканская
организация профсоюза работников
здравоохранения РФ

Министр А.Р. Абашев

Председатель Г.Р.Хуснутдинова

«27» ноября 2025г.

«27» ноября 2025г.



**Отраслевое соглашение по организациям,
находящимся в ведении Министерства здравоохранения
Республики Татарстан,
на 2026-2028 годы.**

г. Казань – 2025г.

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
«16»	12	2025г.
№	279	
Подпись		

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на республиканском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций здравоохранения, иных организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан (далее - организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере здравоохранения, устанавливающим общие условия оплаты труда работников здравоохранения, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работодатели - в лице их полномочного представителя Министерства здравоохранения Республики Татарстан (далее – Минздрав РТ), действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Республики Татарстан, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.12.2011 № 1052;

- работники организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, в лице их полномочного представителя - Татарстанской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – ТРОПРЗ РФ), действующей на основании Устава;

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, подведомственных Минздраву РТ, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

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

1.3.2. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников организаций, подведомственных Минздраву РТ, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1.4. Минздрав РТ доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, комитет ТРОПРЗ РФ - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.5. Работодатели организаций, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, и первичные профсоюзные организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ с определением источника финансирования.

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

2. Обязательства представителей сторон Соглашения.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций здравоохранения и необходимость улучшения положения их работников, Минздрав РТ и ТРОПРЗ РФ договорились:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижа профессии медицинских работников, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Проводить совместную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками отрасли, организации и проведения семинаров по трудовому законодательству, оплате и охране труда с руководителями подведомственных организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций и других мероприятий.

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

2.1.4. Способствовать повышению качества оказания медицинской помощи в РТ, результативности деятельности организаций здравоохранения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации основных программных документов Президента Российской Федерации, Президента Республики Татарстан, органов государственной власти Российской Федерации и Республики Татарстан по охране здоровья населения Республики Татарстан.

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.1.7. Проводить мониторинг по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в организациях, подведомственных Минздраву Республики Татарстан.

2.1.8. При разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников организаций учитывается мнение ТРОПРЗ РФ. Проекты нормативно-правовых актов для учета мнения ТРОПРЗ РФ направляются по электронной почте (rescom@toprz.ru).

После рассмотрения на постоянно действующем выборном коллегиальном исполнительном органе (Президиум) ТРОПРЗ РФ мотивированное мнение по проекту нормативного правового акта, в 7-дневный срок, направляется в адрес Минздрава РТ посредством почтового отправления с уведомлением

2.1.9. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, дополнительного профессионального образования с учетом структурных преобразований подведомственных организаций, совершенствования норм труда и определения прогнозной численности работников с учетом действующих порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи;

2.1.10. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Территориальный фонд обязательного медицинского страхования о выделении из средств соответствующего бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств ОМС, необходимых для:

- обеспечения целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и трудового дохода в субъекте Российской Федерации, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- совершенствования систем оплат труда, исходя из увеличения доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы»;

2.1.11. Об установлении тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2014 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости».

2.2. Минздрав РТ:

2.2.1. Участвует в реализации положений настоящего Соглашения в пределах полномочий, определенных Положением о Министерстве здравоохранения Республики Татарстан, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые права работников отрасли.

2.2.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений исходя из объема лимитов бюджетных

обязательств бюджета, предусмотренных для казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников здравоохранения подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.4. Обеспечивает участие представителей ТРОПРЗ РФ в составе аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Татарстан для аттестации медицинских и фармацевтических работников для получения квалификационной категории и аккредитационных комиссий;

2.2.5. Предоставляет ТРОПРЗ РФ по её запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности учреждений;

2.2.6. Предоставляет возможность представителям ТРОПРЗ РФ принимать участие в работе коллегии Министерства здравоохранения Республики Татарстан, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей подведомственных организаций по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывать такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 70% от общего числа работников подведомственной организации.

2.2.8. При проведении мероприятий по увольнению руководителей подведомственных организаций, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения РФ, по основаниям, предусмотренным статьями 75, 81, 278 Трудового Кодекса РФ, такое увольнение производится с учетом мотивированного мнения Президиума ТРОПРЗ РФ.

2.3. ТРОПРЗ РФ:

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

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

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

2.3.4. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области здравоохранения;

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

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

3.1.4. Реализовать право на участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями статьи 53.1. ТК РФ.

Назначать представителей, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, вправе профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

3.1.5. 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.

3.1.6. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза работников здравоохранения РФ.

3.2. Минздрав РТ обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать учет мнения ТРОПРЗ РФ при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников здравоохранения.

3.2.2. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование ТРОПРЗ РФ структурными подразделениями Минздрава РТ для учета мнения Профсоюза.

3.2.3. Способствовать реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления организаций здравоохранения (медицинский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации здравоохранения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности организации здравоохранения в целом.

3.2.4. Право представителей выборного органа первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

3.3. Работодатели организаций обязуются:

3.3.1. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях отрасли.

3.3.2. Создавать условия для обеспечения уставной деятельности профсоюзов и их выборных органов в организациях; не допускать случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательствами Российской Федерации, Республики Татарстан, и воспрепятствования созданию первичных профсоюзных организаций.

3.3.3. Предоставлять по запросу представителей работников необходимую информацию для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров, за исключением информации, представляющей коммерческую тайну, в соответствии с законодательством.

3.3.4. Обеспечивать условия для осуществления государственного контроля и надзора, а также профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; не препятствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3.5. Принимать меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений, содействовать созданию и работе в организациях комиссий по трудовым спорам.

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

3.4. ТРОПРЗ РФ обязуется:

3.4.1. Инициировать заключение отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях отрасли.

3.4.2. Способствовать подготовке и проведению коллективно-договорной кампании.

3.4.3. Обеспечивать экспертизу проектов соглашений и коллективных договоров организаций отрасли на соответствие их законодательству и соглашениям и осуществляют контроль за их исполнением.

3.4.4. Способствовать созданию в организациях комиссий по трудовым спорам и их эффективной деятельности.

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

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

4.Трудовые отношения.

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

4.1.1. Трудовые договоры с работниками организаций заключаются, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.2. В целях бесперебойной работы подведомственных организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей подведомственных организаций

исходить из необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее двух лет.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.4. При приеме на работу работодатель кадровая служба (специалисту по кадрам) направляет работника в первичную профсоюзную организацию в целях доведения до сведения работника информации о деятельности профсоюзной организации, о гарантиях и льготах, предусмотренных у данного работодателя.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.6. Работодатели имеют право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы либо в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. Медицинские, фармацевтические работники, а также педагогические и работники культуры отрасли здравоохранения вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

В трудовых договорах медицинских работников, осуществляющих трудовую деятельность по совместительству в субботу и воскресенье, должен быть определен режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в учреждении.

4.1.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

4.2. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, Отраслевым Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, этическим кодексом врача, (в случае если в учреждении принят этический кодекс медицинского работника, его также указать), а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников здравоохранения, а также руководителей и специалистов среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, науки и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2.3. Не допускать фактов административного давления и дискриминации работников по любым признакам, не связанным с деловыми качествами работника.

4.2.4. Обеспечить сохранение за работниками, заключившими срочный контракт о прохождении военной службы в связи со специальной военной операцией на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, рабочих мест на период прохождения ими данной службы и на период в течение трех месяцев после увольнения с неё.

4.2.5. Ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя и не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

4.2.6. При проведении в учреждении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации.

4.3. Стороны договорились проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в государственных учреждениях здравоохранения Республики Татарстан.

5. Условия и оплата труда.

5.1. Министерство здравоохранения Республики Татарстан совместно с Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ договорились об обязательствах работодателей:

5.1.1. Обеспечивать создание организационных и правовых условий для сохранения целевых показателей уровня средней заработной платы категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- недопущение снижения достигнутого уровня оплаты труда;

- создание условий для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и повышении качества оказываемых услуг;

- в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских организациях, совершенствование системы оплаты труда медицинских работников по установлению доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов.

5.3. Работодатели обеспечивают дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации – не более 40%.

5.3.1. Работодатель утверждает Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала для целей учета предельной доли расходов на оплату их труда, согласно примерного перечня, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Татарстан.

5.4. Представители Сторон – Минздрав РТ и ТРОПРЗ РФ исходят из необходимости:

5.4.1. Обеспечения консолидации позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения, специального образования перед органами власти и государственного управления.

5.4.2. Обеспечения систематического контроля:

5.4.2.1. За исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и законов РТ, иных нормативных правовых актов при установлении и реализации в организациях отрасли систем оплаты труда.

5.4.2.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций.

5.5. Обязательства Сторон Соглашения.

5.5.1. Минздрав РТ учитывает мнение ТРОПРЗ РФ:

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

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

5.5.2. При необходимости готовят обоснованные предложения в Кабинет Министров РТ:

5.5.2.1. Об изменениях и дополнениях в нормативные правовые акты по оплате труда работников организаций, подведомственных Минздраву РТ.

5.5.2.2. О выделении из республиканского бюджета объема ассигнований, необходимых для реализации в организациях, подведомственных Минздраву РТ, норм и гарантий, установленных соответствующими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан; в том числе обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.5.2.3. В целях повышения социального статуса медицинских работников, престижа медицинской деятельности и мотивации труда:

- по установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- по повышению уровня оплаты труда работников острodefицитных специальностей.

5.6. Стороны считают:

5.6.1. Предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, количество сотрудников и др.).

5.6.2. Необходимым:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений. При разработке показателей и критериев эффективности работы работников подведомственных организаций руководствоваться законами Российской Федерации.

5.6.3. Возможным:

- введение в учреждениях отрасли бригадной формы оплаты труда.

5.7. Обязательства организаций, подведомственных Минздраву РТ:

5.7.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам организации, получающим заработную плату ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы до уровня МРОТ с учетом решений Конституционного Суда РФ от 07.12.2017г. № 38-П и от 11.04.2019г. №17-П, а также письма Минтруда Российской Федерации от 25.07.2018г. №14-1/В-613.

5.7.2. Работодатели включают в трудовые договоры с работниками такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с пунктом 5.3 Положения об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики

Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан и пунктом 5.4 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323 «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан».

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением №11 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323.

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, должностей работников образования, культуры, искусства и кинематографии, сельского хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Приложением №12 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323.

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Приложением №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, не указанным в Приложениях №11, №12 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, и Приложении №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, устанавливаются в следующих размерах в зависимости от установленной степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

- подкласс 3.1. - не менее 4 процентов тарифной ставки(оклада);
- подкласс 3.2. - не менее 6 процентов тарифной ставки(оклада);
- подкласс 3.3. - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада);
- подкласс 3.4. - не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

5.7.4. При установлении систем премирования в учреждениях отрасли, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий, их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

При этом в локальном нормативном акте организации, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ, вправе предусмотреть условие о снижении размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.7.6. Работа тарификационных комиссий, утверждение Положения об оплате труда работников учреждения, Положения о премировании, Положения об оплате труда работников, участвующих в оказании платных услуг, и их премировании производится работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7.7. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.7.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии со ст.285 ТК РФ, т.е. оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором с применением положений постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

5.7.9. Работникам организаций здравоохранения производится доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Учет рабочего времени в условиях оказания экстренной и неотложной медицинской помощи осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения. Перечень структурных подразделений (должностей), которые могут оказывать экстренную и неотложную медицинскую помощь, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором организации в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.7.10. Оплата дежурств на дому, осуществляемых в рамках трудового договора (в пределах нормы рабочего времени), производится на условиях трудового договора из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты труда.

5.7.11. Дежурства на дому в нерабочее время, вечернее и ночное время, осуществляемые за пределами нормы рабочего времени (ст. 152 ТК РФ), оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда по данной должности.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени.

Оплата за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно за пределами нормы рабочего времени (ст. 152 ТК РФ) производится в повышенном размере: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда по данной должности.

5.7.12. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в 1,5-ом размере из расчёта от должностного оклада, за последующие часы – от 2- до 4-кратного размера.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственного учреждения здравоохранения на соответствующий финансовый год.

5.7.13. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст.153 ТК РФ и решением Конституционного суда РФ от 28.06.2018 №26-П, а также письмами Минтруда от 29.10.2018 №14-2/ООГ-8616, от 26.10.2018 №14-2/ООГ-8551 и от 02.11.2018 №14-1/В-872.

Наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), производится начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.7.14. Оплата труда за дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности, осуществляемое в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41, производится за фактически отработанное время в повышенном размере: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ) из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда по данной должности.

5.7.15. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.04.2025г. №540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

Данная компенсация выплачивается работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.7.16. С письменного согласия работника, условия труда которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, изъявившего желание увеличить продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю (для медицинских работников до 39 часов в неделю), оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится выплата денежной компенсации не менее чем в полуторном размере от должностного оклада с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Конкретный размер компенсации может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Указанная денежная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при прекращении действия трудового договора - в день увольнения в соответствии со ст.140 ТК РФ.

5.7.17. В учреждениях отрасли устанавливается надбавка за наставничество. Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника. Рекомендуемый размер доплаты - до 15 процентов от должностного оклада.

Конкретные размеры надбавки за наставничество определяются коллективным договором и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственного учреждения здравоохранения на соответствующий финансовый год.

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

5.7.19. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ.

5.7.20. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны Соглашения договорились, что:

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

Для медицинских работников вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки труда (далее - СОУТ), в соответствии со статьей 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности и определяется на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников

в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами.

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

6.1.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда класса 3 (подкласс 3.3 и 3.4), устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

6.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

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

6.1.6. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации.

6.1.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена до 24 часов максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ.

6.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

6.4.В соответствии с действующим трудовым законодательством Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя фиксированными выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним фиксированным выходным днем,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Работа по графику (работа в две, три или четыре смены) осуществляется в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

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

6.6. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

Продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской

местности и в поселках городского типа, может быть установлена не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (постановление Правительства РФ от 16.04.2025г. №495).

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Законом Республики Татарстан от 19.02.1992г. №1448-ХІІ, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.10. С целью оказания круглосуточной и неотложной медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Республики Татарстан с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, медицинские работники могут привлекаться к дежурствам сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41.

6.11. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Организация дежурств на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в учреждении с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2025г. №115н.

6.12. Работникам учреждений здравоохранения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.12.1. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;

- педагогическим работникам – 56 календарных дней (при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность) в соответствии с постановлением Правительства РФ №415 от 03.04.2024г. "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

- инвалидам - не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по следующим основаниям:

6.13.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, 3 степени и 4 степени составляет 14 календарных дней.

Работникам, участвующим в оказании психиатрической, противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, вне зависимости от результатов СОУТ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.05.2025г. № 615.

6.13.2. Некоторым категориям медицинских работников устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и в учреждениях здравоохранения согласно Перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. №2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников".

Стороны договорились, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет на станции (подстанции), отделении скорой медицинской помощи предоставляется также следующим категориям медицинских и иных работников, не вошедшим в Перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ №2365:

- врачу-анестезиологу-реаниматологу специализированной выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации, в том числе педиатрической;
- врачу-педиатру специализированной педиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- врачу-психиатру специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- водителю выездной бригады станций (подстанции) и отделений скорой медицинской помощи, станций санитарной авиации;
- санитару психиатрической специализированной выездной бригады скорой медицинской помощи.

6.14. При предоставлении дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска медицинским работникам, поименованным в постановлении Правительства РФ от 20.12.2021г. № 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников", стаж работы сохранить:

- при поступлении на работу в государственные учреждения здравоохранения Республики Татарстан не позднее одного месяца со дня увольнения из государственного учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы;
- не позднее трех месяцев после окончания прохождения медицинским работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, если военной службе по мобилизации или военной службе по контракту предшествовала работа в государственных учреждениях здравоохранения Республики Татарстан».

Согласно части второй статьи 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день и порядок его предоставления определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и устанавливается не менее трех календарных дней.

6.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам государственных медицинских организаций Республики Татарстан в соответствии с Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. №1340-р.

6.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сохраняется за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан, переведенным с 1 июля 2016г. с их согласия на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, на период их работы в новой должности с оплатой за счет средств обязательного медицинского страхования, бюджета Республики Татарстан и от приносящей доход деятельности, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности на данные цели, в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ и Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р.

Полный дополнительный отпуск предоставляется указанным работникам, если они в рабочем году фактически проработали в указанной должности не менее 11 месяцев. Если указанный работник проработал в указанной должности менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Если после перевода с 1 июля 2016г младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, в период их работы в новой должности, будет проведена СОУТ, по результатам которой им будет положен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда, то дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по выбору работника – либо на основании Распоряжения Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р, либо на основании проведенной специальной оценки условий труда.

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

6.19. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

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

Стороны договорились в случае разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части руководствоваться 125 статьей ТК РФ и не допускать предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

7. Содействие занятости, повышение квалификации кадров.

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

7.2. Стороны Соглашения договорились:

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

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

7.3. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников организации, работодатели организаций здравоохранения:

- сообщают об этом работникам организации, а также информируют выборный орган первичной организации профсоюза организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника организации, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников организации, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- не допускают ухудшения положения работников;

- создают программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости населения, поддержку высвобождаемых работников;

- обеспечивают преемственность ранее достигнутых (в т.ч. коллективными договорами, соглашениями) для работников гарантий и компенсаций (по оплате труда, продолжительности рабочего времени, дополнительным отпускам, охране труда и т.д.);

- осуществляют перевод на работу в созданную организацию всех работников (включая лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, в отпусках по уходу за ребенком, иных лиц, за которыми сохраняется место работы), изъявивших желание на перевод в письменной форме;

- проводят мероприятия по пересмотру штатного расписания, системы оплаты труда, режима работы и т.д. только после завершения процесса изменения правового статуса организации.

7.4. При принятии решений об увольнении работников в связи с ликвидацией организаций, сокращением численности или штата сотрудников реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.4.1. Помимо лиц, указанных в части 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники, которые проходили военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работники, мужья и (или) жены которых проходят военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- лица предпенсионного возраста;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации

7.5. Стороны Соглашения договорились, что критериями массового высвобождения работников считаются:

а) ликвидация организации здравоохранения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 (50) и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

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

7.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатели за счет собственных средств обеспечивают условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования медицинских работников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении работодателем работников для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

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

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

7.10. Стороны Соглашения договорились, что работодатели:

- Создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров, организовывать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров (не реже 1 раза в 5 лет).

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

- Включают в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации, представителей Профсоюзного комитета;

- Запрашивают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- Принимают меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации;

- Включают в коллективные договоры, с учетом финансовых возможностей учреждения, в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обязательства о дополнительной социальной поддержке работников;

- В случае истечения срока действия квалификационной категории у медицинских и фармацевтических работников, находившихся в состоянии длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), призванных на службу в Вооруженные силы РФ, призванных на военную службу по мобилизации, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет сохраняют соответствующую надбавку за квалификационную категорию в течение одного года после выхода на работу из средств приносящей доход деятельности;

- Включают дополнительные льготы и преимущества для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет, сверх норм, установленных законодательством. Например, при выходе работника из отпуска по уходу за ребенком после 1,5 лет, но невозможности обеспечения путевкой в дошкольную образовательную организацию (либо предоставления услуг для дошкольной образовательной организации), оказывать ежемесячную материальную помощь в установленном размере за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- Оказывают материальную помощь работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников, при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

- Признают, что локальный нормативный акт в подведомственных организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке;

- Разрабатывают, а также вносят изменения и дополнения в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- Принимают локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном порядке.

8. Условия и охрана труда, экологическая безопасность.

Стороны Соглашения, в целях обеспечения жизни и здоровья работников организаций здравоохранения в процессе трудовой деятельности, сохранения их права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

8.1. Оказывают содействие по внедрению в организациях системы управления охраной труда (СУОТ) (статья 214 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

8.2. Осуществляют меры по реализации «Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения РТ».

8.3. Министерство здравоохранения РТ:

8.3.1. Обеспечивает исполнение и внедрение нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в организациях здравоохранения с участием организаций Профсоюза, в том числе для разработки на их основе:

- стандартов безопасности труда в организациях, подведомственных Минздраву РТ;

- отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организаций здравоохранения.

8.3.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками, обобщает статистическую отчетность по формам №7-травматизм (Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев).

8.3.3. Информировывает комитет ТРОПРЗ РФ о состоянии производственного травматизма среди работников за истекший период и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями здравоохранения на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда.

8.3.4. Комиссии медицинской организации по расследованию несчастного случая на производстве:

- в случае установления смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего) в возникновении несчастного случая на производстве, не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба (ст.14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)), а в случае травмирования пострадавшего источником повышенной опасности не возлагать ответственность на пострадавшего;

- предусматривать выплату денежной компенсации работнику, получившему травму вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, в размере от 1 до 3 денежных окладов;

- родственникам погибшего на производстве работника компенсировать расходы, связанные с погребением.

8.4. Обязательства организаций, подведомственных Минздраву РТ:

8.4.1. работодатели и их представители в соответствии с требованиями законодательства:

Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования согласно Программе мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан, (далее – Программа мероприятий), в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда или в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на оказание медицинских услуг в соответствии приказом Минтруда РФ от 29 октября 2021г. №771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20-30%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств Фонда социального страхования, в соответствии со статьями 17 и 22 Федерального закона №125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.4.2. В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

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

8.4.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае отсутствия по истечению пятилетнего срока возможности проведения новой специальной оценки условий труда рабочих мест сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых специальная оценка была проведена ранее, компенсационные меры (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры их снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных

работников компенсационных мер до момента проведения новой специальной оценки условий труда этих рабочих мест.

8.4.4. Обеспечивают проведение оценки профессиональных рисков по всем рабочим местам организации и снижение уровней профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда РФ от 28.12.2021 №926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору метода оценки уровня профессионального риска по снижению уровня такого риска».

8.4.5. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, смывающими средствами, молоком в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты взамен молока работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

8.4.6. Обеспечивают за счет средств работодателя:

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии приказом Минтруда России и Минздрава РФ от 31 декабря 2020г. №988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

- проведение психиатрического освидетельствования работников организации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- проведение для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первого периодического осмотра в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4), последующих периодических осмотров у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет. (пункт 40. Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утв. приказом Минздрава РФ от 28 января 2021 г. №29н).

8.4.7. Обеспечивают условия для проведения диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров в соответствии с порядком и условиями, определяемыми коллективным договором.

8.4.8. Организуют для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций, в т.ч. от коронавирусной инфекции COVID-19, а также профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ - инфекции).

8.4.9. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора, внутриведомственного государственного контроля (специалистов отдела технического

контроля и охраны труда МЗ РТ) и профсоюзного контроля (технического инспектора труда ЦК Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда) в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками организаций здравоохранения. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.4.10. Обеспечивают расследование и учет микротравм, выяснение обстоятельств произошедшего и фиксирование в документах согласно приказу Минтруда РФ от 15.09.2021 №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

8.4.11. Организуют в целях создания экологически безопасных условий труда для работников решение вопросов охраны окружающей среды:

- участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;
- разработку программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации.

8.5. Комитет ТРОПРЗ РФ:

8.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

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

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

8.5.5. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации» и конкурса Федерации профсоюзов Республики Татарстан.

8.5.6. Организует оказание социальной поддержки членам Профсоюза, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, произошедшего с работником при исполнении трудовых обязанностей, но не по вине пострадавшего и квалифицированных как несчастный случай на производстве легкой или тяжелой степени тяжести, а также несчастный случай на производстве со смертельным исходом. Материальная поддержка (единовременная выплата) осуществляются из средств Фонда солидарности и социального назначения Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

8.6. Профсоюзные организации отрасли обеспечивают:

- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

- направление мотивированного мнения в адрес работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда; контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.7. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда ЦК Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

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

9.1.1. Обеспечение выполнения установленных законодательством гарантий и льгот работникам отрасли и не ограничения прав трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в организациях отрасли.

9.1.2. Содействие в обеспечении путевками на оздоровление медицинских работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, в том числе отделений лучевой диагностики и терапии, рентгенологических и скорой медицинской помощи в Республиканском центре реабилитации МЧС РТ им.Ш.С.Каратая.

9.1.3. Установление в коллективных договорах условий о сохранении средней заработной платы работникам в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации в соответствии со статьей 185 ТК РФ.

9.1.4. Предоставление работникам оплачиваемых за счет средств от приносящей доход деятельности свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три календарных дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей – один календарный день;
- рождение ребенка – два календарных дня отцу;
- проводы сына на службу в армию – один календарный день;
- смерть детей, родителей, супруга – три календарных дня.

(Порядок, сроки предоставления указанных дней, возможность/невозможность переноса на другие сроки при совпадении событий с выходными, нерабочими праздничными днями, периодом нахождения в отпуске определяется коллективным договором организации.)

9.1.5. Установление в коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада) из средств бюджета РТ и средств от приносящей доход деятельности в соответствии с нормативными правовыми актами.

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

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

9.1.7. С целью материальной поддержки членов профсоюза в случаях стихийных бедствий, тяжелых заболеваний, поддержки студенческой молодежи, ветеранов профсоюзного движения, для подготовки профсоюзных кадров и актива использовать в соответствии с положениями Фонды «Солидарность», «Оздоровление», «Поддержки студенчества», «Подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива», «Единой информационной политики», «Ветеран», а также устанавливать профсоюзные стипендии студентам КГМУ и учащимся медицинских и фармацевтического училищ республики.

9.2. Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах:

- право одновременного ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск супругам, работающим в организации;
- перенос части ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику в случае приобретения санаторно-курортной путевки;
- установление дополнительной гарантии профсоюзным работникам и активистам в виде дополнительных дней отдыха (при наличии средств из внебюджетных источников);
- установление выплаты стимулирующего характера не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, в порядке и на условиях, определяемых коллективными договорами (при наличии средств из внебюджетных источников);
- установление единовременного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в организации более 15 лет, в размере одного или двух должностных окладов (при наличии средств из внебюджетных источников).

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.3.1. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.3.2. Обеспечивают для медицинских работников возможность профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от основной работы по инициативе работодателя при условии полного возмещения им командировочных расходов в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами.

9.3.3. Содействуют в предоставлении жилья по социальной ипотеке и в жилищно-строительных кооперативах в рамках Закона РТ от 27.12.2004 №69-ЗРТ «О государственной поддержке развития жилищного строительства в Республике Татарстан» и Федерального закона от 24.07.2008г. №161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства».

9.3.4. Обеспечивают качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации, а также сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.5. Минздрав РТ при формировании предложений к проекту республиканского бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений здравоохранения за счет средств бюджета.

9.6. Стороны подтверждают:

9.6.1. В соответствии со ст.185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

10.1. Стороны Соглашения в целях сохранения кадрового потенциала подведомственных организаций, повышения престижа профессии, эффективности участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

- обеспечивать «молодым работникам» - сотрудникам, имеющим небольшой опыт работы вне зависимости от их фактического возраста, возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

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

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

10.3. Минздрав РТ и комитет ТРОПРЗ РФ договорились при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников и обучающихся, содержащие, в том числе обязательства по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях здравоохранения, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных отраслевым нормативным актом или локальными актами, коллективным договором или трудовым договором.

10.3. Комитет ТРОПРЗ РФ обязуется:

10.3.1. Устанавливать ежегодные специальные стипендии Профсоюза работников здравоохранения РФ студентам и учащимся высших и средних специальных учебных заведений, являющимся членами профсоюза, имеющим отличную успеваемость и активно участвующим в общественной деятельности.

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

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников здравоохранения и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

11.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет первичной

профсоюзной организации и ТРОПРЗ РФ членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определённом коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

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

11.2.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

11.2.7. Не подвергают дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения профсоюзного органа соответствующего уровня (ст. 193 ТК РФ) работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

11.2.8. Предоставляет, Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка;

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

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций и ТРОПРЗ РФ, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), внештатные правовые (технические) инспекторы труда ТРОПРЗ РФ, освобождаются от основной работы с сохранением места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на

время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Работникам организаций, являющимся членами Президиума ТРОПРЗ РФ, предоставляется не менее 12 рабочих дней в год; работникам организаций, являющимся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, республиканского, территориальных соглашений, предоставляется не менее 7 рабочих дней с сохранением среднего заработка для участия в работе соответствующих выборных органов.

11.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждениях отрасли может быть снижена нагрузка.

11.3.5. Члены выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций и ТРОПРЗ РФ, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением места работы и среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, заседаний президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий 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 либо 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 Профсоюза.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.7. Выделять средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные соглашением и коллективным договором:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно

значимой деятельности в размере не менее 50% от минимального размера оплаты труда, при условии, что профсоюзное членство составляет не менее 80 %;

- на предоставление председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью до 3 - х календарных дней;

- предоставлять возможность представительства Профсоюза в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем

12. Заключительные положения

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

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная на равноправной основе в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Ход выполнения Соглашения рассматривается не реже двух раз в год Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно докладывается на расширенном пленуме комитета Профсоюза с участием представителей работодателей и доводится до сведения подведомственных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере здравоохранения, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.5. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основании взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения и дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый срок или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

12.7. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.