

Заместитель председателя Правительства
Ивановской области – Директор
Департамента здравоохранения
Ивановской области

Председатель Ивановской областной
организации Профессионального
союза работников здравоохранения
Российской Федерации



А.Е. Арсеньев

2024 года

Г.В. Вацуро

«24» декабря 2024 года

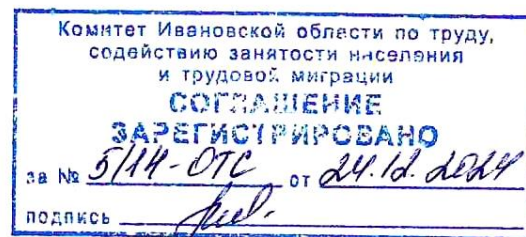


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом здравоохранения Ивановской области и
Ивановской областной организацией Профессионального союза
работников здравоохранения Российской Федерации
по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических
отношений в отрасли здравоохранения на 2025 - 2027 годы

Дата вступления в силу
Отраслевого соглашения
«01» января 2025 года

Соглашение зарегистрировано
Комитетом Ивановской области
по труду, содействию занятости
населения и трудовой миграции
Регистрационный № _____



город Иваново
2024 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ	6
3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	12
4. ОПЛАТА ТРУДА	15
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	22
6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	29
7. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	35
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	43
9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ.....	44
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	46
<i>Приложение</i>	54

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности медицинских организаций, решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников здравоохранения Ивановской области.

1.2 Сторонами Соглашения являются:

– работники подведомственных организаций, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Ивановской области, в лице их полномочного представителя - Ивановской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – работники, Областная организация Профсоюза), действующей на основании Устава, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза 6 июня 1990 года (с последующими изменениями и дополнениями);

– работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Департамента здравоохранения Ивановской области (далее соответственно – работодатели, Департамент), действующего на основании Положения о Департаменте здравоохранения Ивановской области, утвержденного постановлением Правительства Ивановской области от 28.12.2012 № 578-п.

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

Соглашение содержит взаимные обязательства по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав профессионального союза в сфере создания условий для осуществления его деятельности, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

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

Соглашение, обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных бюджетных учреждениях, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области (именуемых далее – Организации), трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5 Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации, а также основные

положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников отрасли здравоохранения Ивановской области.

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

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

1.7 Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров – неурегулированных разногласий между работниками и работодателями в сфере труда.

1.8 В целях содействия развитию социального партнерства Стороны признают необходимым:

- обмен информацией о перспективных планах социально-экономического развития отрасли здравоохранения Ивановской области, принимаемых решениях, непосредственно затрагивающих интересы работников;

- оказание практической помощи в подготовке проектов и заключении коллективных договоров в Организациях, обеспечение контроля за их выполнением;

- опубликование Соглашения в течение одного месяца с момента его заключения на Интернет-ресурсах Сторон;

- проведение проверок Организаций по соблюдению ими требований настоящего Соглашения в целом или отдельных его положений;

- ежегодное обсуждение выполнения Соглашения на совместном заседании, коллегии Департамента и Пленуме Профсоюза, с оформлением соответствующего решения.

1.9 Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении коллективных договоров. В коллективные договоры Организаций нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. В коллективном договоре Организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников.

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

1.11 Работодатель и Профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы об установлении отдельных гарантий и компенсаций в отношении членов Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган

(профсоюзный комитет) первичной организации Профсоюза на представление их интересов в соответствии с частью 2 статьи 30 ТК РФ, с определением источника финансирования.

1.12 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.

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

1.14 В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из Сторон Соглашения (изменение правового статуса) права и обязательства переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.15 В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, при этом Стороны не имеют право ухудшать положения настоящего Соглашения. При наступлении условий, требующих дополнения, уточнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, организаций Профсоюза и работников Организаций.

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

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

1.17 Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, изменений и дополнений в настоящее Соглашение, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях, на равноправной основе по решению Сторон Соглашения создается постоянно действующая региональная отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Ивановской области (далее - Комиссия).

Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Ивановской области, утвержденным представителями Сторон, согласно приложению к настоящему Соглашению.

Созданная на равноправной основе Комиссия наделяется полномочиями:

- по подготовке проекта Соглашения и его заключению;
- по внесению дополнений и изменений в Соглашение;
- по урегулированию возникающих разногласий;

– по осуществлению постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения.

1.18 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах (по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение и коллективные договоры, неправомерно отказывающиеся от их подписания или не осуществляющие контроль за их соблюдением), а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполняющие обязательства, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае уклонения работодателей от участия в коллективных переговорах или затягивания переговоров Профсоюз передает данную информацию в Департамент.

1.19 Соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на отношения Сторон, возникшие с 01.01.2025 и действует в течение 3 лет, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый срок.

В случае, если ни одна из сторон до 1 октября 2027 года не заявила о начале переговоров по разработке и заключению нового Соглашения, настоящее Соглашение считается продленным сроком на три года.

1.20 Стороны договорились, что Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей Организаций, а Профсоюз до первичных профсоюзных организаций, в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения, а также размещают его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

1.21 Настоящее Соглашение является правовым актом социального партнерства и его условия обязательны для Сторон, заключивших его. Каждая из Сторон, подписывая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1 Стороны Соглашения обязуются:

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

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

2.1.3. Включать представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально – экономические, трудовые отношения работников подведомственных организаций, с целью проведения взаимных консультаций.

2.1.4. Стороны совместно:

2.1.4.1. Принимают участие в разработке и обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников государственных учреждений здравоохранения области, областных программ перспективного развития отрасли.

2.1.4.2. Проводят аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы.

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

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

2.1.7. Содействуют поддержанию благоприятного морально-психологического климата в Организациях.

2.1.8. В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Ивановской области, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

– установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2014 № 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»;

– расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

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

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

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

2.2.2 Совершенствованию и реализации в Организациях систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Ивановской области; по анализу лучших практик применения «эффективного контракта»;

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

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

2.3 Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Ивановскую областную Думу, Правительство Российской Федерации, Правительство Ивановской области, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4 Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

– за реализацией ТК РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в Организациях.

2.5 Стороны договорились, что при подготовке проектов областных законов, нормативных правовых актов, относящихся к предмету данного Соглашения, в том числе регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, а также при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников подведомственных организаций привлекать Областную организацию Профсоюза к их разработке, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.6 Стороны Соглашения договорились:

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

2.6.2 Департамент, работодатели Организаций предоставляют Областной организации Профсоюза по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, информацию по вопросам регулирования:

– трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников),

– заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы),

– о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения, социально-экономического развития отрасли и другую информацию по социально-трудовым вопросам;

– другую информацию, необходимую для регулирования социально-трудовых отношений.

2.6.3 По запросам Областной организации Профсоюза руководителями Организаций, в срок 14 дней с момента получения запроса, предоставляется следующая информация: о составе работников, о размере средней заработной платы и иных ее показателях по отдельным категориям работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по массовому увольнению работников, а также иную информацию, связанную с защитой прав и законных интересов работников.

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

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

2.6.6 Включать в состав комиссии по разработке территориальной программы государственных гарантий представителей Областной организации Профсоюза.

2.6.7 Совместно проводить подготовку и празднование профессионального праздника – Дня медицинского работника.

2.6.8 Признать обязательным заключение в Организациях коллективных договоров. Соблюдение условий коллективного договора является обязательным, а его нарушение недопустимым.

2.6.9 Представление работников на награждение государственными или ведомственными наградами осуществляется с обязательным согласованием с первичной профсоюзной организацией, в целях соблюдения принципов социального партнерства.

2.6.10 Оказание помощи медицинским работникам руководителями Организаций в оформлении правоустанавливающих документов при обращении в Отделение фонда пенсионного и социального страхования по Ивановской области за назначением досрочной пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения (п. 20 ч. 1 ст. 30 №400 –ФЗ).

2.7 Департамент:

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

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

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

2.7.4 Учитывает мнение Областной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, регулирующих работу главных врачей, и Организаций, подведомственных Департаменту.

2.7.5 Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, в том числе по вопросам оплаты труда для учета мнения Областной организации Профсоюза. При внесении изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения Ивановской области, учитывает мнение Областной организации Профсоюза и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

Направляет в Областную организацию Профсоюза для получения мотивированного мнения проекты всех нормативных правовых актов Департамента здравоохранения Ивановской области, правовых актов Правительства Ивановской области, разработчиком которых является Департамент, затрагивающие трудовые и социально-экономические

права и интересы работников государственных учреждений здравоохранения Ивановской области в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.6 Увольнение руководителей государственных учреждений, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, по основаниям, предусмотренными ст. ст. 75, 81, 278 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Президиума Профсоюза.

Вопрос о даче согласия на увольнение по ст. 75, 81 ТК РФ должен быть рассмотрен Президиумом в течение 5 рабочих дней (ст. 82, 373 ТК РФ), а при увольнении по ст. 278 ТК РФ в течение 1 рабочего дня, со дня поступления письменного обращения работодателя, проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения.

2.8 Областная организация Профсоюза:

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

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

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

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

2.8.5 Содействует в реализации настоящего Соглашения, подготовке и проведению колдоговорной кампании в соответствии с ТК РФ, с оказанием методической помощи при разработке коллективных договоров.

2.8.6 Представляет и защищает интересы работников здравоохранения по вопросам регулирования индивидуальных, в отношении членов Профсоюза, и коллективных трудовых отношений. Принимает участие в урегулировании коллективного трудового спора.

2.8.7 Предоставляет льготные путевки в профсоюзные здравницы Ивановской области для членов профсоюза и членов их семей.

2.8.8 Представляет интересы членов Профсоюза в суде, надзорных и контролирующих органах.

2.8.9 Обеспечивает защиту прав членов Профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

2.8.10 Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников; проводит тематические плановые проверки в учреждениях, а также

внеплановые проверки по обращениям работников – членов Профсоюза и уведомляет Департамент о выявленных нарушениях.

2.8.11 Контролирует соблюдение работодателем безопасных условий труда работников учреждений.

2.8.12 Принимает участие в работе Координационного совета Областной аттестационной комиссии.

2.8.13 Направляет своих представителей в Комиссию по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования, а также для участия в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях, организуемых Департаментом.

2.8.14 Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных и аккредитационных комиссий Департамента при аттестации и аккредитации медицинских работников.

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

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

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

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

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

3.4 Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам здравоохранения, экономических, социально - трудовых и профессиональных прав работников.

Все важнейшие вопросы организации труда в подведомственных организациях решать согласованно, путём переговоров, направляя совместные усилия на создание оптимальных условий труда работников и укрепление его демократических начал, включая расширение возможностей для защиты прав и интересов работников в сфере труда выборными профсоюзными органами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

3.5 В целях снижения социальной напряженности Стороны договорились обеспечить объективность и гласность в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам. (используя в работе Приказ Минздрава России от 28.06.2013 г. № 421)

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

3.7 Областная организация Профсоюза, ее первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда.

3.8 Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в Организациях.

3.9 При введении «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения к трудовому договору с работниками в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.10 Принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в Организации, в установленных законодательством случаях с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. В соответствии с частью 4 статьи 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению.

3.11 В организациях, подведомственных Департаменту, при разработке коллективного договора учитывать, что обязательными приложениями к нему должны быть:

- Положение об оплате труда;
- Положение о распределении стимулирующих выплат;
- Положение о премировании;
- Положение о распределении доходов от приносящей доход деятельности;
- Положения, регулирующие систему оплаты труда в Организации;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение, регулирующее нормирование труда в Организации;
- Соглашение по охране труда;
- Списки должностей и профессий на право получения средств индивидуальной защиты (спецодежды, спецобуви, санитарной одежды и обуви, санитарных принадлежностей за счет работодателя);
- Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- Списки должностей работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- Списки должностей и профессий на право получение молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты взамен молока, равноценных пищевых продуктов за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- Списки должностей и профессий на право получения доплаты к заработной плате за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- Списки должностей и профессий на право обеспечения смывающими, обезвреживающими средствами;
- Списки должностей и профессий на право получения дополнительного отпуска за работу при ненормированном рабочем дне.

3.12 Работодателям совместно с Председателями первичных профсоюзных организаций обязательно перед подписанием направлять в Областную организацию Профсоюза проекты коллективных договоров, проекты дополнений к договорам и вносимых в них изменений, за подписью работодателя и председателя первичной профсоюзной организации для проведения юридической экспертизы.

Предоставлять в Областную организацию Профсоюза в обязательном порядке после уведомительной регистрации копию коллективного договора, копии дополнительных соглашений к коллективному договору.

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

3.14 Работодатели обязуются:

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

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

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

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

3.15 Работодатели в соответствии с коллективным договором и Положением о материальной помощи:

3.15.1 Материально стимулируют наставников молодых специалистов, общественных инспекторов по охране труда (при результативном общественном контроле), других работников, которые сотрудничают с Работодателем в вопросах обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

3.15.2 Частично компенсируют стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Организаций.

3.15.3 Направляют работников Организаций для участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях сторон Соглашения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Стороны Соглашения договорились:

4.1.1 Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты Организаций в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2 Создавать условия для оплаты труда работников на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Организации, повышения качества оказываемых услуг.

4.1.3 «Эффективный контракт» заключать в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками Организаций в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников Организаций устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2009 года № 286 (при наличии должностей в учреждениях здравоохранения);

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 года № 541н;

- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением Правительства Ивановской области от 30.12.2015 № 642-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области»;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением Правительства Ивановской области от 30.12.2015 № 642-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области»;

- Положений об оплате труда работников Организаций подведомственных Департаменту;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- Постановлений Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П, 23.09.2024 № 40-П;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда работников Организаций.

4.1.6 Участвовать в совместной разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников Организаций. При разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников Организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда учитывать мнение Областной организации Профсоюза.

4.1.7 Совершенствовать системы оплаты труда работников Организаций, в том числе в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов без учета компенсационных выплат за работу в особых условиях труда.

4.1.8 Проводить мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и работников, а также основного и административно-вспомогательного персонала.

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

4.1.10 Установить следующий порядок оплаты труда руководителей Организаций:

- должностные оклады устанавливать в зависимости от уровня средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

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

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

4.1.11. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей Организаций по результатам годовых показателей, в целях развития социального партнерства, учитывает такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50% от общего числа работников Организации.

4.1.12. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников Организаций в кратности, установленной в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.12.2015 № 642-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области».

4.1.13. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ивановской области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Организациях;

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

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П);

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

4.2 Работодатели обеспечивают:

4.2.1 Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области,

содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.2.4 При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П, от 11.04.2023 №16-П, от 15.06.2023 № 32-П, от 23.09.2024 № 40-П).

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

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

4.2.7 Индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.8 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% (процентов);

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

4.2.10 Установление размеров окладов (должностных окладов) работников организаций на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней, соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55% - 60%;

4.2.11 Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей Организаций;

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

4.2.13 Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

4.2.13.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти Ивановской области;

б) работникам Организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в пп. «а» пункта 4.2.13.1 - по результатам специальной оценки условий труда:

- класс 3, подкласс 3.1 – не менее 5% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.2 – не менее 7% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.3 – не менее 10% оклада (должностного оклада);
- класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);
- класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

4.2.13.2. В случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Коллективным договором и с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П.

4.2.13.3. Не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - повышенную оплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную оплату (доплату) выполняемую за совмещение должностей. (письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.12.2022 года № 14-1/ООГ-7726, постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. N 17-П, от 16 декабря 2019 г. N 40-П).

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников Организаций рекомендуется руководствоваться приказом Минздрава России от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их

руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» с соблюдением положений постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П.

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

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

- своевременность выплаты заработной платы работников;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.3.1 При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3.2 Из средств, полученных от приносящей доход деятельности формировать фонд оплаты труда в размере от 55 % до 70%, который распределяется следующим образом:

- заработная плата сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг - в размере не менее 30 %;
- заработная плата активно содействующих лиц, перечень которых определяется соответствующим Положением Организации и включает главного врача Организации - в размере не менее 10 %;
- накопительный фонд для выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации при расчете среднего заработка работников, участвующих в оказании платных услуг - в размере до 15 %;
- на выполнение предусмотренных коллективным договором Организации дополнительных социальных обязательств, сверх прямо установленных трудовым законодательством (дополнительные дни отпуска по семейным обстоятельствам; бракосочетание, смерть близких родственников, рождение ребенка, дополнительные дни отпуска за отсутствие листка нетрудоспособности и иные) - в размере не менее 15 %.

4.4 Областная организация Профсоюза обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников Организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;
- проводить обучение профактива, руководителей и служб Организаций по вопросам оплаты труда;
- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам оплаты труда;
- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны Соглашения договорились, что:

5.1 Режим труда и отдыха в 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);

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

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

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

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

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

5.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю;
- класс 4 – 30 часов в неделю.

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

5.5 Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами третьей группы – не более 37 часов в неделю.

5.6 На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 1 - 3 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами (ч. 3 п. 4.6 Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы):

- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30 часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

5.7 Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- работа по совместительству;
- сверхурочная работа;
- работа на условиях ненормированного рабочего дня (в порядке, установленным коллективным договором).

5.8 Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) возможно лишь в пределах нормы рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

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

Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, 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 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. На рабочее время, проведенное медицинским работником в медицинской организации на рабочем месте, начисляются доплаты за работу в ночное время, во вредных условиях труда, за стаж работы и иные выплаты, предусмотренные трудовым договором.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае привлечения работника для оказания медицинской помощи в период дежурства на дому доставка до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно осуществляется силами и средствами работодателя.

Дежурство на дому сверх нормы рабочего времени за учетной период оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дежурство на дому в выходной или праздничный день оплачивается в двойном размере независимо от наличия вызовов.

Вызов работника из дома для оказания экстренной медицинской помощи вне графика дежурства на дому является сверхурочной работой (абзац 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации) и оплачивается в порядке, установленном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. В оплачиваемое время включаются: время, затраченное на оказание медицинской помощи, время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно. В случае привлечения работника для оказания медицинской помощи в ночное время доставка до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно осуществляется силами и средствами работодателя.

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

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

5.11 В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

В рабочее время указанные перерывы не включаются.

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

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

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды

времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях).

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

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

5.12.2 Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.12.3 Установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск логопедам в размере не менее 56 календарных дней.

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

5.13 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.13.1 Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным с учетом:

- результатов проведенной специальной оценки условий труда;
- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;
- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30 мая 2003 г. № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями

туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

5.13.2 Работникам Организаций за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. N 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников":

– врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления, дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

– врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

– лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

– среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

– фельдшерам, работающим на 1 января 1991 года на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов.

5.13.3 Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором (Правилами внутреннего трудового распорядка) и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность

дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее трех календарных дней) устанавливаются коллективным договором.

При установлении в коллективном договоре конкретной продолжительности отпуска административно-хозяйственного персонала за ненормированный рабочий день учитывать занимаемую должность и сведения о фактическом привлечении работника к работе в условиях ненормированного рабочего дня.

5.14 Работодатели предоставляют ежегодные основные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в Организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

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

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (-ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации; (например, «Народный ...» или «Заслуженный...», «Отличник здравоохранения»), звание «Почетный работник здравоохранения», присвоенное Департаментом здравоохранения Ивановской области;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий.

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

5.17 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам организации устанавливаются на основании отраслевого соглашения и коллективного договора (ст. 117 ТК РФ), и определяются: условиями труда (по результатам СОУТ рабочего места работника – условия труда отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 и Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (с соблюдением положений решения Верховного Суда РФ от 14 января 2013 №АКПИ12-1570, определения Верховного Суда РФ от 28.03.2013 N АПЛ13-102), продолжительность составляет от 14 календарных дней.

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

5.19 В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.20 С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.23. Председателям первичных организаций Профсоюза предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размере не менее трех календарных дней, исчисляемые с даты начала соответствующих полномочий.

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

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

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

6.1 Стороны Соглашения договорились:

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

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.1.2 Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах в Организациях, осуществлять мероприятия по обеспечению Организаций медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

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

6.1.4 Во всех случаях анализировать правомерность и обоснованность проводимого в подведомственных организациях сокращения численности и (или) штата работников, не допуская дискриминации и иных нарушений работодателями трудовых прав работников.

6.1.5 В случае перепрофилирования государственных учреждений здравоохранения области (или их структурных подразделений) создаёт условия для переобучения специалистов.

6.1.6 В случае реорганизации или ликвидации учреждений государственной системы здравоохранения области письменно информирует Областную организацию Профсоюза не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий с указанием причин реорганизации (ликвидации).

6.1.7 В случае ликвидации Организации либо сокращения численности или штата работников, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.1.8 При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ.

6.1.9 Не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников здравоохранения при реорганизации, изменении организационно - правовой формы подведомственных организаций.

6.1.10 Критерием массового высвобождения в Организации считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

– 30 человек и более при общей численности фактически работающих в учреждении физических лиц 1000 человек и более;

- 15-30 человек при общей численности фактически работающих в учреждении физических лиц от 500 до 1000 человек;
- 10-15 человек при общей численности фактически работающих в учреждении физических лиц от 300 до 500 человек;
- 3% от общей численности работников при численности фактически работающих в учреждении физических лиц до 300 человек;
- ликвидацию организации с численностью работников 15 и более человек.

6.1.11 При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право оставления на работе предоставлять: одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 18-летнего возраста; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам со средним профессиональным образованием, получающим высшее профессиональное образование по своей специальности по инициативе работодателя, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Коллективным договором может быть расширен круг лиц на предоставление им преимущественного права на оставление на работе.

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

6.1.13 В целях бесперебойной работы Организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей Организаций исходить из необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее чем три года.

6.1.14 Принимать локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, в установленном нормативным правовым актом порядке.

6.1.15 Производить разработку, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

6.2.1 Работодатели обязуются:

- оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, действующими в организации; ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя;

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

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

6.2.2 Содержание трудового договора работников, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

6.2.3 Трудовой договор с работниками Организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

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

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

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

Согласно п. 8 части первой ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с

учетом приказа Минздрава России от 03.08.2012 № 66н), организовать процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивать доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ. В соответствии с частью третьей статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза работников здравоохранения работников РФ в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.2.8 Руководители 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.

6.3 **Работодатели включают в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:**

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

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

6.4 **Работодатели Организаций:**

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

6.4.2 Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата.

Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

6.4.3 Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором;

6.4.4 Проводят профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации работников за счет средств работодателя, исходя из потребности работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

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

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

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

6.4.5 Признают, что локальный нормативный акт в 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.

6.4.6 Допускают внесение изменений в трудовой договор в случаях изменения организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ). Определенными сторонами условиями трудового договора следует считать перечень обязательных и дополнительных условий, перечисленных в статье 57 ТК РФ. В случае таких изменений, а также в случае увольнения по п. 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях) (ст. 74, 84 ТК РФ).

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

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

6.6 Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

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

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

7. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1 Стороны договорились:

7.1.1 Проводить совместные мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по вопросам соблюдения трудового законодательства и обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях.

7.1.2 Проводить ежегодный анализ производственного травматизма, заболеваемости Работников, результатов СОУТ, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности (основание - приказ Минздрава России от 31 июля 2020 года N 787н) с рассмотрением данных вопросов на коллегии Департамента и Пленуме Профсоюза.

7.1.3 Совместно контролировать сроки обучения требованиям охраны труда специалистов по охране труда, руководителей Организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда Организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

7.1.4 Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области охраны труда, разрабатывать и издавать методические пособия по обеспечению безопасных условий охраны труда.

7.1.5 Проводить совместные комплексные проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда в Организациях, в том числе выполнение планов мероприятий по улучшению условий труда работников по результатам СОУТ.

7.1.6 Сотрудничать в области популяризации вопросов охраны труда среди работников и повышать значимость (повышение статуса и имиджа) специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза в Организациях.

7.1.7 Добиваться обеспечения финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль за использованием денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда в Организациях.

7.1.8 Проводить среди работников Организаций разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

7.2 Департамент:

7.2.1 Организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в Организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности, оказывает методическую и практическую помощь Организациям по предупреждению связанных с профессиональной деятельностью случаев травматизма и заболеваемости.

7.2.2 Реализует государственную политику, направленную на обеспечение безопасных условий труда, изучает и обобщает передовой опыт работы в сфере охраны труда, координирует работу по охране труда в Организациях, анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимает меры к их устранению и профилактике.

7.2.3 Рассматривает письма, жалобы и другие обращения работников Организаций, поступающие по вопросам соблюдения руководителями Организаций требований трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда.

Установив, что поступившие обращения указывают на нарушение работодателями трудовой дисциплины, невыполнение ими своих должностных обязанностей, невыполнение пунктов Соглашения, Департамент принимает меры к рассмотрению и разрешению сложившейся ситуации с учетом сроков привлечения виновных лиц к дисциплинарной ответственности

7.2.4 Рассматривает заявление Профсоюза о нарушении работодателем Организации трудового законодательства и иных актов и привлекает в установленном порядке к дисциплинарной ответственности Работодателей, нарушающих трудовое законодательство, требования охраны труда в соответствии со статьями 195 и 370 ТК РФ.

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

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

7.2.7 Организует и проводит с участием Областной организации Профсоюза ежегодные семинары - совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда по вопросам реализации законодательства в области охраны труда и соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях;

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

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

7.2.10 Содействует профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

7.2.11 Проводит консультирование по вопросам обеспечения в Организациях ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

7.2.12 Способствует проведению смотров-конкурсов по охране труда и информационному освещению данной работы, а также участвует в оказании практической помощи при проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

7.3 Областная организация Профсоюза:

7.3.1 Организует работу по осуществлению техническими инспекторами труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам условий и охраны труда;

7.3.2 Способствует и контролирует соблюдение работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.4 Содействует организации и проведению обучения работников в области условий и охраны труда, участвует в работе создаваемых в организации комитетах (комиссиях) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда, а также

осуществляет контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.3.5 Разрабатывает предложения по вопросам улучшения условий и охраны труда работников, организации работы в области охраны труда, а также направляет их для рассмотрения работодателю;

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

7.3.7 Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам трудового законодательства, законодательства в области охраны труда, затрагивающим права и законные интересы работников Организаций.

7.3.8 Организует избрание и совместное с Работодателем обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, а также проведение соответствующих этапов смотра-конкурса на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза", включая информационное освещение итогов данной работы.

7.4 Работодатели обеспечивают:

7.4.1 Соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права в Организациях;

7.4.2 Создание службы охраны труда (введение в штат должности специалиста по охране труда) в каждой Организации с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами, утвержденными приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

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

7.4.3 Создание в Организациях комитетов (комиссий) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включаются представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации и предоставляют необходимые для работы оборудование, помещение и документы.

7.4.4 Разработку в Организации коллективного договора с включением в него раздела "Условия и охрана труда", являющегося его составной частью, и планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашений);

7.4.5 Проведение разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.4.6 Ежегодное выделение средств на охрану труда в необходимых объемах, определяемых коллективными договорами с учетом финансово-экономической

потребности и осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.7 Ежегодное использование средств Социального Фонда России, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и дополнительного объема средства санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с действующим пенсионным законодательством.

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

7.4.9 Приобретение и бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с требованиями охраны труда средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке и установленными нормами.

7.4.10 За счет своих средств своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену;

7.4.11 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг с учётом приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», включая иммунизацию и обеспечение санитарно – гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями, средствами индивидуальной защиты, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами работников Организаций (по перечню, утвержденному коллективным договором) .

Конкретный перечень мероприятий определяется, исходя из специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

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

При проведении специальной оценки условий труда учитываются особенности для рабочих мест отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми

актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

7.4.13 Формирование с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации комиссии по проведению специальной оценки условий труда и проведение опроса работников о наличии предложений по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

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

7.4.16 Проведение в соответствии с законодательством:

- за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также других медицинских осмотров и исследований Работников

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, оплату санитарных книжек.

7.4.17 Создание в Организациях условий для санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда, включая выделение средств на оборудование пунктов приема пищи и отдыха с обеспечением работников горячим питанием, посты для оказания первой помощи с укомплектованными аптечками, выделение по установленным нормам помещений социально-бытового назначения для работающих (гардеробных, душевых, комнат личной гигиены, буфетов и др.);

7.4.18 Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, бесплатную выдачу по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной

выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

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

7.4.20 Рассмотрение с участием профсоюзного органа результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

7.4.21 Беспрепятственный допуск и содействие осуществлению органами профсоюзного контроля проверок состояния условий и охраны труда, участию в расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведению независимой экспертизы условий труда в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ;

7.4.22 Рассмотрение представлений и предложений профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и информируют о выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций;

7.4.23 Участие уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и создание необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников здравоохранения РФ;

7.4.24 Ежегодное использование возвратных сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 11.07.2024 №347н);

7.4.25 Создание в соответствии с положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами Организации необходимых условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда своих функций:

– предоставление для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю (указанное время входит в рабочее время и подлежи оплате). Предусматривает указанные условия в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом Профсоюза по охране труда.

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

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

- устанавливает поощрение лучших уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда за осуществление общественного контроля.

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

7.4.26 Предоставление:

- работникам при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка,

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, – на два рабочих дня один раз в год,

- работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части второй настоящего пункта, - один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.4.27 Предоставление до 1 марта календарного года информации в выборный орган первичной организации Профсоюза о заболеваемости, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях в прошедшем году, о выделенных средствах на выполнение мероприятий по охране труда.

7.4.28 Систематический контроль обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.29 Недопущение работников Организаций к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

7.4.30 Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.4.31 Оборудование и оснащение кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создание автоматизированных рабочих мест специалистов (службы) по охране труда.

7.4.32 Оказание единовременной материальной помощи из средств Работодателя в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание.

7.4.33 Признание права Работника на отказ от выполнения работы в случаях:

- если условия труда по заключению органов, уполномоченных на проведение контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, не соответствуют требованиям охраны труда;

- возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, до устранения этой опасности;
- непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Оплата за простой по этой причине производится из расчета оклада, если работнику на время простоя не предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации.

7.4.34 Установление занятым на работах с вредными условиями труда работникам гарантии и компенсации. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

7.4.35 По мотивированному предложению выборного органа первичной организации профсоюза в установленном действующим законодательством порядке проводят внеплановую специальную оценку условий труда в течение двух месяцев.

7.4.36 Совместное с выборным органом первичной профсоюзной организации участие уполномоченных по охране труда в проведении соответствующих этапов смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», включая информационное освещение итогов данной работы.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и компенсаций для работников Организаций **договорились:**

8.1 Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации, Ивановской области гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от приносящей доход деятельности при заключении коллективных договоров в организациях;

8.2 Проводить согласованную работу, направленную на:

8.2.1 Обеспечение здоровья работников отрасли:

- проведение периодических и внеочередных медицинских осмотров;
- формирование индивидуальных профилактических программ;
- внедрение в практику внеочередного приема работников, их детей и супругов в поликлинике и внеочередной плановой госпитализации при наличии соответствующего направления лечебного учреждения;

8.2.2 Развитие физической культуры и спорта, организацию детского отдыха и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;

8.2.3 Закрепление кадрового состава;

8.2.4 Подготовку и проведение профессионального праздника – Дня медицинского работника, отраслевой Спартакиады, проведение профессиональных конкурсов, форумов.

8.3 Работодатели предусматривают в коллективных договорах:

8.3.1 предоставление оплачиваемых кратковременных отпусков (в рабочих днях) в случае:

- бракосочетания – 3 дня;
- призыва на срочную военную службу – 2 дня;
- при выписке новорожденного из роддома – 1 день (отцу);
- свадьбы детей работника – 2 дня;
- переезда на новое место жительства – 2 дня;
- юбилея работника (50, 55, 60-летие) – 1 день;
- родителям детей 1 класса в первый день учебного года;
- смерти близких родственников – 3 дня.

8.3.2 Частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов, полученных от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности;

8.3.3 Единовременную выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей;

8.3.4 Единовременную выплату ветеранам Организации, при выходе их на заслуженный отдых;

8.3.5 Дополнительные гарантии и компенсации работникам при наличии средств от иной приносящей доход деятельности;

8.3.6 Осуществление выплаты денежной компенсации за наем жилых помещений отдельным категориям работников Организаций, установленным областным законодательством, в случаях необеспечения их жилыми помещениями;

8.3.7 Направление части средств, полученных от приносящей доход деятельности на:

- оказание медицинской и социальной помощи работникам;
- проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий.

8.4 Работодатели 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 (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, приказ Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281);

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

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

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

9.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях являются:

– проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в Организациях;

– поддержание инициативы молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования;

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

9.3 Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала Организаций, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников **рекомендуют работодателям:**

9.3.1 При заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;

9.3.2 Проводить работу по формированию резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.3 Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в Организациях. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами;

9.3.4 При наличии финансовых возможностей предусматривать механизмы стимулирования оплаты труда в течение первых трех лет работы лиц, получивших впервые высшее или среднее профессиональное образование на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

9.3.5 Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников за счет средств работодателя;

9.3.6 Выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором;

9.3.7 Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ивановской области и коллективным договором;

9.3.8 Обеспечивать молодым работникам (выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования) гарантии, обеспечивающие их социально-трудовую адаптацию (гарантии от увольнения в связи с

сокращением численности или штата работников организации в первые три года работы после обучения, гарантии от перевода на другое место работы без его согласия);

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

9.3.10 Председателю Молодежного Совета (комиссии) предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников Организации;

9.3.11 Разрабатывать совместную программу по созданию временных рабочих мест для стажировки в целях приобретения опыта работы студентов и выпускников из числа молодых работников профессионального образования во время каникул.

9.4 Областная организация Профсоюза:

9.4.1 Вовлекает молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

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

9.4.3 Устанавливает именные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и активную общественную работу.

9.5 Работодатели и первичные профсоюзные организации:

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

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

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

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

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

10.2.1 Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996

года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организациях, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2 Обеспечивает участие представителей Областной организации Профсоюза в регулировании социально-трудовых отношений работников подведомственных организаций, а также в решении вопросов, непосредственно затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические права членов Профсоюза работников здравоохранения РФ, путём участия в работе формируемых на областном уровне рабочих групп, комиссий, рассматривающих вопросы финансирования подведомственных организаций, оплаты труда и занятости, а также иные вопросы в сфере реализации трудовых и социально-экономических прав и интересов работников подведомственных организаций.

10.2.3 Не препятствует участию руководителей подведомственных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в проводимых Областной организацией Профсоюза семинарах, совещаниях.

10.3 Работодатели:

10.3.1 Признают права Областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ. Не препятствуют созданию и функционированию структур Областной организации профсоюза в Организациях, а также оказывают содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций.

10.3.2 Не препятствуют посещению представителями Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации подведомственных организаций, получению Областной организацией Профсоюза полной и достоверной информации о своей деятельности, необходимой для реализации ее уставных целей и задач

10.3.3 Не препятствуют представителям Профсоюза работников здравоохранения РФ посещать организации, где работают члены Профсоюза работников здравоохранения РФ, а также представляют информацию о деятельности организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза работников здравоохранения РФ по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

Работодатель предоставляет возможность представительства первичной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ в коллегиальных органах управления организацией (комиссии, медицинские советы и т.д.) при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные отношения между работником и работодателем.

10.3.4 Безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации независимо от численности работников и членов Профсоюза работников здравоохранения РФ в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором

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

Названные условия для осуществления деятельности выборного органа первичной организации Профсоюза закрепляются письменным распоряжением Работодателя в виде локального нормативного акта.

10.3.5 Представляют в течение 5 рабочих дней бесплатную информацию о деятельности Организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

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

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

Членские профсоюзные взносы, удержанные работодателем в безналичной форме, в промежуточные периоды в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам, перечислять в сроки, указанные в части первой пункта 10.3.6 настоящего Соглашения.

Платежные поручения составляются Работодателем. В тексте платежных поручений указывается: за какой месяц удержаны взносы, их общая сумма, в каких процентах и размерах полученные членские профсоюзные взносы перечисляются на текущие счета первичной организации Профсоюза и Областной организации Профсоюза.

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

10.3.8 Обеспечивают участие представителей Профсоюза работников здравоохранения РФ в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

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

10.3.10 Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и Областной организации Профсоюза, членов Профсоюза,

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

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

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 50% от должностного оклада;

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня;

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

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

10.3.13 Рассматривают представления первичных профсоюзных организаций (профсоюзных инспекторов труда), Областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимают меры по устранению выявленных нарушений и сообщают о принятых мерах указанным органам;

10.3.14 Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и Областной организации Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной профсоюзной организации и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ;

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

- предоставление после окончания срока полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту

работы в случае реорганизации организации, сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

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

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

– учет предварительного согласия (мотивированного мнения) соответствующего выборного профсоюзного органа Областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

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

– членов постоянно действующих выборных коллегиальных руководящего органа управления (Комитета) и исполнительного органа Областной организации Профсоюза (Президиума);

– председателей и заместителей председателя первичной профсоюзной организации;

– работников, входящих в состав профсоюзного органа первичной профсоюзной организации;

– работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

– уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;

– инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда Областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

– работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.3.17 В обязательном порядке включают представителя первичной профсоюзной организации в комиссию по рассмотрению любых дисциплинарных проступков, нарушений, совершенных работниками организации, являющимися членами профсоюза.

10.3.18 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;

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

10.3.20 При заключении трудового договора с Работником не препятствуют его вступлению в члены Профсоюза.

10.3.21 Не увольняют или другим способом не наносят ущерб Работнику на том основании, что он является членом Профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия Работодателя.

10.3.22 В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности подведомственной организации, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности. Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре.

10.3.23 Информировать в обязательном порядке всех лиц, поступающих на работу, о наличии первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, месте нахождения председателя (его заместителя) для получения информации о деятельности Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.3.24 При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.3.25 В двухнедельный срок предоставлять по запросам представительного органа работников, Областной организации Профсоюза сведения для осуществления уставной деятельности Профсоюза (о количестве работающих в организации, в том числе женщин, молодежи, по группам должностей – врачи, средний медперсонал, младший медперсонал, прочие работающие; количестве рабочих мест; средней заработной плате и иную необходимую информацию).

10.3.26 Создать на официальном сайте каждой Организации, где действуют первичные организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, раздел, посвященный деятельности первичной профсоюзной организации» для возможности размещения информации о деятельности Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.4 Департамент обеспечивает выполнение работодателями:

10.4.1 Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование об этом Сторон социального партнерства;

10.4.2 Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации и Областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ по безналичному расчету с письменного согласия работников и перечисление их с расчетных счетов Организаций одновременно с платежными поручениями учреждений. Порядок их перечисления определяется коллективным договором;

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

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

10.4.5 Создание условий для участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в управлении организации в порядке, установленном

действующим законодательством.

10.5 Стороны обязуются:

10.5.1 Обеспечить участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством

10.5.2 В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам, распределения денежных средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности, а также представления к награждению государственными и отраслевыми наградами.

10.5.3 Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций

10.5.4 Профсоюз, его Первичные организации Профсоюза работников здравоохранения РФ выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда.

10.6 Областная организация Профсоюза обеспечивает:

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

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

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

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

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

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

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

10.6.8 Участие в проведении специальной оценки условий труда в Организациях.

При этом только члены профсоюза имеют дополнительное право:

- на обращение в первичную профсоюзную организацию учреждения, а также в Профсоюз за консультацией по вопросам, связанным с заключением и изменением эффективного контракта, а также для проверки соответствия его положений требованиям трудового законодательства.

- получать на льготных условиях один раз в год продолжительностью не более 18 календарных дней санаторно-курортное лечение в профсоюзных здравницах Ивановской области (санаторий «Оболсуново», санаторий «Станко», санаторий «Зеленый городок», Пансионат с лечением «Плес»), а также для членов их семей.

– участвовать в деятельности Профсоюза, в том числе в выработке, обсуждении и принятии решений, осуществлении контроля за их выполнением.

– обсуждать любые вопросы профсоюзной жизни на заседаниях выборных органов организаций Профсоюза, профсоюзных собраниях, конференциях, а также в средствах массовой информации, вносить предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой любого органа Профсоюза, любого члена Профсоюза, независимо от занимаемой им должности.

– обращаться в профсоюзный комитет и вышестоящие профорганы для защиты своих социально-трудовых прав и интересов с вопросами, заявлениями и предложениями и получать ответ по существу обращения.

– получать бесплатную правовую помощь Профсоюза в защите своих трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

– избирать и быть избранным делегатом на съезды, конференции, в состав выборных органов организаций Профсоюза и Профсоюза.

– получать поддержку и защиту в случае дискриминации за профсоюзную работу.

– участвовать в работе профсоюзных собраний, конференций, а также заседаниях выборных органов организаций Профсоюза при рассмотрении вопросов выполнения им уставных требований, профсоюзных обязанностей и поручений.

– получать материальную помощь из средств Профсоюза.

– быть отмеченным за активную работу в Профсоюзе морально и материально.

– пользоваться другими правами и льготами в соответствии с решениями организаций Профсоюза и их органов и с учетом профсоюзного стажа.

– участвовать в заседании выборного органа организации Профсоюза при принятии решения (дача согласия или формирование мотивированного мнения профоргана) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Ивановской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения Ивановской области (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере здравоохранения Ивановской области, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

1.2 Комиссию составляют представители:

- Департамента здравоохранения Ивановской области;
- Ивановской областной организации Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.3 Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.4 Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральным законодательством Российской Федерации, законами Ивановской области, настоящим Положением.

1.5 Комиссия действует в течение всего срока действия отраслевого соглашения между Департаментом здравоохранения Ивановской области и Ивановской областной организацией Профсоюзного союза работников здравоохранения Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли здравоохранения на 2025 - 2027 годы (далее - Соглашение).

1.6 Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют стороны Соглашения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1 Целями деятельности Комиссии является

– обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам трудовой и социальной политики по отношению к сфере здравоохранения.

– регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области, в рамках Соглашения;

– развитие системы социального партнерства.

2.2 Основными задачами Комиссии являются:

– ведение коллективных переговоров, подготовка проекта отраслевого соглашения, изменений и дополнений к нему;

- регулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на региональном уровне; в медицинских организациях, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области, в рамках Соглашения;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики в сфере здравоохранения Ивановской области;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения отраслевого соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование о деятельности Комиссии работодателей медицинских организаций на территории региона;
- изучение опыта социального партнерства, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с реализацией Соглашения.
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий, установленных законодательством о труде, Соглашением;
- осуществление контроля за ходом выполнения Соглашения и решений Комиссии.

3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1 Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
- по предложению сторон Соглашения вносить изменения и дополнения в него.
- осуществлять контроль за выполнением своих решений.
- запрашивать и получать у сторон Соглашения и медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области, информацию о ходе выполнения Соглашения, материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии;
- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях здравоохранения;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

– вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

– при необходимости приглашать для участия в работе Комиссии, консультантов, представителей ведомств, экспертов, специалистов;

– обобщать и проводить анализ поступающих предложений для включения их в проект Соглашения.

3.2 Каждая из сторон должна предоставлять другой стороне необходимую информацию в течение 10 дней с момента поступления запроса.

3.3 Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

3.4 Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается большинством участников. Решение, принятое таким образом обязательно для исполнения.

Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по какому-либо пункту Соглашения, ими составляется протокол разногласий.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1 Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости решения вопросов в пределах ее компетенции.

4.2 Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии,
- паритетности и полномочности представителей сторон,
- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

4.3 Представительство Департамента здравоохранения Ивановской области и Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в составе сторон Комиссии определяется самостоятельно каждой из сторон, и оформляется приказом Департамента, постановлением Пленума Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется их совместным решением.

4.4 Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.5 Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

Сопредседатели:

- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- подписывают решения Комиссии;
- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает кандидатуру секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, оформляет иные, связанные с работой Комиссии материалы.

4.6 Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются по согласованию между сторонами. Заседания комиссии проводятся не реже, чем 1 раз в полгода.

4.7 Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.8 Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.9 Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.10 При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

4.11 Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

