**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**И ФАРМАЦИИ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**И ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА**

**РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2021-2024 ГГ.**

#### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1   
«О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Законом «О занятости населения в Российской Федерации»), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным трехсторонним соглашением между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический Совет Ярославской области» (Объединение работодателей Ярославской области) и Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области», Отраслевым соглашением по Федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области и направлено на обеспечение стабильности и эффективной деятельности государственных медицинских и фармацевтических организаций Ярославской области, подведомственных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области (далее – организации), решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются работники организаций в лице их представителя – Ярославской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Обком профсоюза) и работодатели в лице представителя – департамента здравоохранения и фармации Ярославской области (далее – департамент).

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, содержащими взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости, социальных гарантий для работников организаций.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей организаций в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки через коллективные договоры с учетом финансово-экономического положения организаций.

1.5. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.6. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

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

1.8. Для осуществления контроля за выполнением Соглашения, ведения переговоров, подготовки и заключения Соглашения создается отраслевая комиссия   
(далее – Комиссия), состоящая из представителей департамента и Обкома профсоюза.

Комиссия в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ рассматривает проекты нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти Ярославской области в сфере труда работников. Решение Комиссии по названным проектам подлежат обязательному рассмотрению соответствующими органами государственной власти Ярославской области.

Стороны договорились, что все неурегулированные разногласия по предложениям, не внесенным в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий, подписанный сторонами.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трёх лет.

1.13. Стороны договорились, что в 2-х месячный срок с момента подписания Соглашения направляют его в организации.

1.14. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.15. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами, а также уполномоченным органом по труду. Выполнение настоящего Соглашения рассматривается ежегодно сторонами на заседаниях выборных органов Обкома профсоюза.

**II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, необходимостью создания благоприятных условий труда, улучшения социально-экономического положения работников организаций, департамент и Обком профсоюза договорились считать необходимым:

2.1. Повышать уровень оказания медицинской помощи населению за счет совершенствования материально-технической базы организаций, повышения квалификации специалистов, внедрения современных методов диагностики и лечения, соблюдения медицинской этики и деонтологии.

2.2. Принимать необходимые меры по соблюдению объема и качества медицинских услуг, предоставляемых населению Ярославской области в рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания населению Ярославской области медицинской помощи на соответствующий год и плановый период.

2.4. Добиваться увеличения финансирования организаций в целях обеспечения их нормального функционирования.

2.5. Принимать необходимые совместные меры к своевременной и полной выплате заработной платы работникам организаций.

2.6. Выходить с предложениями в органы государственной власти Ярославской области об установлении региональной доплаты к заработной плате работникам организаций за счет средств областного бюджета.

2.7. Принимать участие в мероприятиях по контролю за реализацией Регионального трехстороннего Соглашения между Правительством Ярославской области, НП «Экономический совет Ярославской области (Объединение работодателей Ярославской области) и Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» по вопросам, касающимся отрасли здравоохранения и ее работников.

2.8. Осуществлять контроль за соблюдением в организациях норм трудового законодательства, в том числе в части соблюдения прав медицинских и иных работников в условиях сложной санитарно-эпидемиологической обстановки.

2.9. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству, по вопросам социального и медицинского страхования.

2.10. Принимать участие в реализации региональной целевой программы «Улучшение кадрового обеспечения государственных медицинских организаций Ярославской области на 2020 – 2024 годы».

Департамент:

2.12. Организует работу по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации медицинских работников.

2.13. Проводит квалификационные экзамены на получение квалификационных категорий медицинскими и фармацевтическими работниками. Обеспечивает участие представителей Обкома профсоюза в работе аттестационных комиссий департамента.

2.14. Предоставляет Обкому профсоюза по его запросам информацию о среднесписочной численности, о фонде начисленной заработной платы работников организаций, объеме задолженности по выплате заработной платы работникам организаций.

2.15. Предоставляет возможность представителям Обкома профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятий, организованных департаментом.

2.16. Направляет в Обком профсоюза для предоставления мотивированного мнения проекты нормативно-правовых актов, затрагивающие социально-трудовые права работников организаций.

2.17. Рассматривает обращения, письма и предложения Обкома профсоюза и направляет в адрес Обкома профсоюза письменные ответы на них в установленные законодательством сроки.

2.18. Направляет в адрес Обкома профсоюза сведения о планируемой реорганизации (ликвидации) организаций не позднее, чем за два месяца.

Обком профсоюза:

2.19. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.20. Оказывает работникам организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.22. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных связанных с ним нормативных актов, информирует департамент о выявленных нарушениях трудового законодательства в организациях.

2.23. Контролирует соблюдение работодателями безопасных условий труда работников организаций.

2.24. Направляет своих представителей для участия в работе аттестационных комиссий департамента при проведении квалификационных экзаменов на получение квалификационных категорий медицинскими и фармацевтическими работниками.

2.25. Направляет своих представителей для участия в комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования.

**III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

В целях развития социального партнерства стороны признают 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. Обеспечивать 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 организаций.

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.

3.5. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам организаций в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

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

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в организациях.

3.8 Осуществлять обмен информацией о перспективных планах социально-экономического развития здравоохранения Ярославской области, принимаемых решениях, непосредственно затрагивающих интересы работников.

3.9. Опубликовать Соглашение в течение одного месяца с момента заключения на ресурсах сторон в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет».

**IV. ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются недействительными.

4.2. Стороны договорились о следующем:

4.2.2. В установленном порядке и в пределах своей компетенции при необходимости готовить предложения в органы государственной власти Российской Федерации, Ярославской области по вопросам оплаты труда работников организаций, в том числе при формировании и реализации отраслевой системы оплаты труда, обеспечивающей уровень реального содержания заработной платы путем индексации ее в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.2.3. Обеспечивать минимальный размер заработной платы в организациях отрасли в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате. Принимать необходимые меры к недопущению снижения окладов.

4.2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 1, ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

4.2.5. Департамент обязуется не допускать внесения в издаваемые им нормативные и нормативно-правовые акты пунктов по изменению условий оплаты, режима труда и отдыха, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами и без согласования с Обкомом профсоюза.

4.2.6. Рекомендовать заключение в организациях коллективных договоров, предусматривая в них положения согласно ст. 41 ТК РФ, а также:

- порядок расчета среднего часового заработка для оплаты сверхурочной работы;

- введение, замену и пересмотр норм нагрузки;

-утверждение должностных инструкций работников с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.7. Конкретный размер оплаты работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, время, отработанное сверхурочно), исчислять в повышенном размере из оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно положениям действующих нормативных правовых актов (ст. 152-154 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П).

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

4.2.9. Председатель профкома либо иной представитель первичной профсоюзной организации:

* входят в состав экономического совета;
* участвуют в разработке положений об оплате труда, о премировании работников организаций.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

* 1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).
  2. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101   
     «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
  3. Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам подведомственных организаций в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

5.6. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.1, ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

5.7. Рабочее время водителей медицинских организаций регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы – не более 35 часов в неделю, с учетом требований статьи 94 ТК РФ.

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

5.11. Стороны договорились рекомендовать руководителям государственных учреждений включать в коллективные договоры Правила внутреннего трудового распорядка в качестве приложения.

5.12. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ):

* сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ);
* работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.12.1. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца (ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

5.13. Работникам ежегодно предоставляются следующие виды оплачиваемых отпусков:

5.13.1. Основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

5.13.2. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101, ст. 119 ТК РФ). Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в организациях устанавливается продолжительностью не менее 3 и не более 12 календарных дней (ч. 2 ст. 119 ТК РФ, постановление Администрации Ярославской области от 24.07.2003 № 149 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»).

5.13.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным выше, составляет 7 календарных дней   
(ч. 1, ч. 2 ст. 117 ТК РФ). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором и коллективным договором.

5.13.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются с учетом специальной оценки условий труда, в соответствии с коллективным договором (при наличии), разработанным с учетом:

* постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482   
  «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;
* приказа Минтруда России от 11 сентября 2013 г. № 457н «Об установлении продолжительности сокращенного рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных»;
* 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 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.13.5. На основании Соглашения, коллективного договора (при наличии), а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ).

Средний дневной заработок для выплаты указанной денежной компенсации определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ч. 5 ст. 139 ТК РФ)

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

5.13.6. Дополнительный трехдневный отпуск работникам за особый характер работы (в том числе за непрерывный 3-летний стаж работы), в частности:

* врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков (постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 1998 г. № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях»);
* врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, центральных районных больниц, районных больниц, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи, (постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»);
* старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»);
* водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;
* фельдшерам, работающим на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов (постановление Совмина РСФСР от 17 января 1991 г. № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации»).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

**VI. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны совместно:

6.1. Не реже одного раза в год на заседании президиума Обкома профсоюза рассматривают вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости медицинских работников и соблюдении трудового законодательства в организациях.

6.2. Осуществляют расследование групповых тяжелых и смертельных несчастных случаев в организациях с участием представителя Обкома профсоюза и инспектора труда.

6.3. Вносят предложения в органы государственной власти Российской Федерации, Ярославской области по вопросам совершенствования нормирования труда, его продолжительности, режима труда и отдыха, льготного пенсионного обеспечения работников организаций.

Департамент:

6.4. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 353.1 ТК РФ и Законом Ярославской области   
от 03.04.2012 № 5-з.

6.5. Содействует обеспечению уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) профсоюза по охране труда нормативными и справочными материалами по охране труда, содействует обеспечению контроля за соблюдением отраслевых нормативных документов по охране труда.

6.6. Содействует проведению профилактических мероприятий по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний в организациях, рекомендует руководителям организаций предусматривать в соответствии со статьёй 226 ТК РФ финансирование проведения мероприятий по охране труда в размерах не менее 0,2 % от суммы средств на оказание услуг (выполнение работ).

Рекомендует руководителям организаций:

6.7. Обеспечить проведение необходимых мероприятий по подготовке организаций к работе в зимних условиях.

6.8. Создать условия для приема пищи работникам (бытовые помещения с условиями для разогрева и хранения пищи).

6.9. Проводить за счет собственных средств организаций обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) 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.

6.10. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст. 212   
ТК РФ.

6.11. Организовать работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О проведении специальной оценки условий труда», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33-н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний исходя из положений ст. 2 ТК РФ.

6.13. Обеспечить проездными билетами для проезда в общественном транспорте работников организаций: участковых, патронажных служб при отсутствии автотранспорта при исполнении трудовых обязанностей.

Обязательства Обкома профсоюза:

6.14. Оказывать медицинским организациям практическую и методическую помощь в проведении обучения и аттестации персонала по вопросам охраны труда.

6.15. Своевременно сообщать департаменту обо всех случаях нарушений правил и норм охраны труда, трудового законодательства, настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

6.16. Направлять усилия инспектора труда на профилактику нарушений законодательства о труде, в том числе правил и норм охраны труда.

1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились:

7.1. Принимать совместные меры по улучшению жилищно-бытовых условий работников организаций в соответствии с законодательством Ярославской области.

7.2. Содействовать осуществлению планового постдипломного образования специалистов, их сертификации (аккредитации) за счет средств работодателя, личных средств и иных источников с сохранением средней заработной платы на период обучения.

7.3. В пределах фонда оплаты труда предусматривать доплату за выполнение дополнительных обязанностей до 30 % должностного оклада работникам, избранным председателями профсоюзных комитетов медицинских организаций и не освобожденным от основной работы, по представлению и с учетом мнения Обкома профсоюза.

7.4. Сохранить практику перечисления денежных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности профсоюзным комитетам на развитие культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в размере, определенном коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

7.5. Рекомендовать в содержании коллективных договоров включать пункты о предоставлении в организации первоочередной диагностической и лечебной медицинской помощи сотрудникам данной организации; о поощрении работников, являющимися победителями конкурсов профессионального мастерства.

Обком профсоюза:

7.6. Принимает меры по предоставлению льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам организаций, работающим и проживающим в сельской местности в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области и органов местного самоуправления на территории области, посредством обращения в органы исполнительной власти Ярославской области, органы местного самоуправления на территории области, органы прокуратуры и суды.

7.7. Содействует обеспечению работников организаций путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях**.**

7.8. Способствует осуществлению мероприятий по организации летнего отдыха и оздоровлению детей работников организаций.

**VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

Департамент:

8.1. Не производит необоснованного сокращения рабочих мест, численности или штата работников организаций.

8.2. В соответствии с п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гарантирует при массовом увольнении работников организаций в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предварительное уведомление Обкома профсоюза не менее чем за 3 месяца.

8.3. Обеспечивает при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников соблюдение трудового законодательства.

8.4. В соответствии с Региональным трехсторонним соглашением между Правительством Ярославской области, НП «Экономический Совет Ярославской области» (Объединение работодателей Ярославской области) и Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области», статьями 82, 180 ТК РФ, Законом «О занятости населения в Российской Федерации», постановлением Совмина-Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» критериями массового высвобождения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

а) увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.5. При сокращении численности или штата работников учитывает кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ, также:

* работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
* работников, избранных в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов;
* одиноких родителей, имеющих детей до 18-летнего возраста;
* двух и более работников из одной семьи.

Обком профсоюза:

8.6. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях, защищает интересы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (Обкома профсоюза) при смене собственника организации, ее реорганизации или ликвидации.

**IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны признают, что работодатели обязаны:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами, в том числе:

– не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в медицинских организациях;

– при заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в профсоюз;

– не увольнять или другим образом не наносить 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.

9.2. Бесплатно предоставлять профкомам организаций независимо от численности работников необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников в рабочее время),   
а также оргтехнику, средства связи и необходимые документы, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами.

9.3. Не препятствовать представителям профсоюза посещать организации для реализации уставных задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, членов профсоюза,   
а также работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять ежемесячно на безвозмездной основе на счет первичной профсоюзной организации и (или) на счет Обкома профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников организаций в размере, установленном пленумом Обкома профсоюза. Порядок их перечисления определяется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию руководителя первичной профсоюзной организации или его заместителя без учета мотивированного мнения Обкома профсоюза со в период действия их полномочий (в соответствии с ч. 3 ст. 193,   
ст. 373 ТК РФ).

Увольнение работодателем работников, не освобожденных от основной работы и избранных в состав Обкома профсоюза производится в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

9.6. Не подвергать дисциплинарному взысканию членов первичной организации профсоюза без учета мотивированного мнения первичной организации профсоюза   
(в соответствии с ч. 3 ст. 193, ст. 373 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя руководителей организаций, членов профсоюза (избранных в состав Обкома профсоюза), вынесение им дисциплинарного взыскания производится с учетом мотивированного мнения Обкома профсоюза   
(в соответствии с ч. 3 ст. 193, ст. 373 ТК РФ).

9.7. Руководителям, их заместителям, членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, сохраняется средний заработок на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

9.8. Работодатель, в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации вправе с учетом его финансово-экономического положения устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, на условиях   
п. 4 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений посредством проведения ежегодного подведения итогов выполнения Соглашения по предложению одной из сторон на совместном заседании.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и |  |

