



Департамент здравоохранения
Орловской области

Орловская областная организация
Профсоюза работников
здравоохранения РФ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом здравоохранения Орловской области
и Орловской областной организацией Профсоюза работников
здравоохранения РФ
на 2023-2025 годы



Орел
2023 год



Член Правительства Орловской области - руководитель Департамента здравоохранения Орловской области

Председатель Орловской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ


Петчин И.В.
«22» мая 2023 г.


Сасина Л. И.
«22» мая 2023 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом здравоохранения Орловской области и
Орловской областной организацией Профсоюза работников
здравоохранения РФ
на 2023-2025 годы



Орел
2023 год

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом здравоохранения Орловской области и
Орловской областной организацией Профсоюза работников
здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 г.г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Областное Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, в целях защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников здравоохранения.

1.1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на региональном уровне, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, социального партнерства, занятости, социальных льгот и гарантий, найма и увольнения, размеров и форм материального поощрения работников учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения Орловской области, нормы которого обязательны для выполнения сторонами, заключившими данное Соглашение.

1.2. Сторонами, заключившими данное Соглашение, являются:

- Департамент здравоохранения Орловской области (далее – Департамент);
- Орловская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Профсоюз), представитель интересов работников учреждений здравоохранения.

1.3. Нормы настоящего Соглашения являются обязательными для всех учреждений подведомственных Департаменту (далее - учреждения), и являются основой при заключении коллективных и трудовых договоров, в соответствии с действующим законодательством, и настоящим Соглашением, и не ограничивают права учреждений в их расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки при наличии финансовых средств для их обеспечения через коллективные договоры.

Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, в которых имеются первичные профсоюзные организации, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4. Стороны договорились:

1.4.1. Условия коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются не действительными. Соглашение также имеет прямое действие в учреждениях, в которых не заключены коллективные договоры.

1.4.2. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями учреждений и первичными профсоюзными организациями.

1.4.3. Профсоюз и первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами данного Профсоюза при разработке соглашений и заключении коллективных договоров, а также ведения переговоров по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.4.4. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны профсоюзных органов.

1.4.5. Профком первичной профсоюзной организации, объединяющий большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания не профсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Коллективный договор (далее – КД) действует только в отношении работников, от имени которых он заключался (членов Профсоюза). А на работников, от имени которых КД не заключался, или вновь принятых на работу, он будет распространяться, если они выразят на это свое письменное согласие в письменной форме.

1.4.6. Трудовые права, минимальные льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством, распространяются на всех работников учреждений.

1.4.7. Руководители учреждений и председатели первичных профсоюзных организаций при наличии финансовых возможностей для их обеспечения могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий в отношении членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на представление их интересов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ и перечисляющих на счет Профсоюза денежные средства (взносы) в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.4.8. Представители Сторон оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров и соглашений в учреждениях здравоохранения области.

1.4.9. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.4.11. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4.12. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и Соглашением, которые является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводятся до сведения руководителей и выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений здравоохранения. Изменения и дополнения к ним подлежат уведомительной государственной регистрации в органе исполнительной власти Орловской области в сфере труда.

1.4.13. В случае реорганизации Сторон Соглашения, права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.4.14. Для осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения, ведения переговоров, подготовки и реализации Соглашения, своевременностью внесения дополнений и /или изменений в данное Соглашение создается постоянно действующая отраслевая Комиссия, в состав которой входят представители от каждой Стороны и которая сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения. В случае продления Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

1.4.15. Соглашение вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует до 31.12.2025 г. Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.4.16. Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.4.17. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Соглашения, Стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения работодателей и первичных профсоюзных организаций.

1.4.18. Стороны договорились ежегодно рассматривать вопросы выполнения Соглашения на совместных заседаниях.

II. Трудовые отношения.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. При решении вопросов в сфере трудовых отношений на уровне учреждений здравоохранения стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

2.1.2. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством учитывают мнение первичных профсоюзных организаций при принятии всех локальных нормативных актов, касающихся трудовых прав работников.

2.1.3. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

2.1.4. Способствовать повышению квалификации работников учреждений здравоохранения и качеству медицинских услуг, результативности деятельности учреждений здравоохранения.

2.1.5. Учитывать при выдвижении работников, в том числе руководителей учреждений здравоохранения, на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий, мнение профсоюзных организаций.

2.2. Департамент:

2.2.1. Анализирует состояние рынка труда в сфере охраны здоровья граждан, потребность подведомственных организаций в медицинских кадрах, проводит мероприятия по обеспечению их медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

2.2.2. Контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и предоставление компенсаций при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственной организации.

2.2.3. Оказывает содействие в переподготовке и трудоустройстве высвобожденных специалистов при ликвидации или реорганизации подведомственных организаций.

2.2.4. Содействует своевременному и полному финансированию учреждений здравоохранения, внедряет систему управления качеством оказания медицинской помощи.

2.3. Работодатели:

2.3.1. Права и обязанности работодателя и работников устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3.2. При приеме на работу с работником в соответствии со ст.67 ТК РФ, заключается трудовой договор в двух экземплярах в письменной форме. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией. Указанные документы должны находиться у работодателя в отделе кадров и профкоме.

2.3.3. Изменение условий трудового договора производится по соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения в письменной форме. Условия трудового договора, дополнительного соглашения не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством, коллективным договором учреждения.

2.3.4. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, ст. 59 ТК РФ.

2.3.5. Изменение трудовой функции работника допускается в соответствии с требованиями законодательства о труде.

2.3.6. 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.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает интересы работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации работников в подведомственных организациях, в которых работают члены Профсоюза.

2.5.2. Принимает участие в организации и проведении семинаров для профсоюзного актива, руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, по вопросам трудового законодательства, пенсионного права, специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), медицинского и социального страхования,.

2.5.3. Совместно с Департаментом организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства.

2.5.4. Направляет предложения в областную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения.

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда и отдыха.

3.1.2. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения), Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ. Все нормативные правовые акты, утверждаемые руководителями учреждений, касающиеся трудовых прав работников, принимаются с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленной ст. 372 ТК РФ.

3.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам СОУТ: - не более 39 - часов в неделю для медицинских работников в соответствии со ст. 350 ТК РФ:

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г.№ 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 ст. 263.1 ТК РФ.

3.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 класса (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс - 4.0) - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

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

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части первой ст. 92 ТК РФ, может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть также предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

При 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

При 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.1.5. 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 согласованию между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются (статья 108 ТК РФ).

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.

3.1.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 ТК РФ, не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.1.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ.

3.1.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.1.9. Устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ 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», независимо от степени вредности по результатам проведения СОУТ.

3.1.10. Работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда за исключением указанных в пункте 3.1.9, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам СОУТ. Минимальная

продолжительность отпуска, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

3.1.11. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.12.2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинским работникам», ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и учреждениях здравоохранения устанавливается согласно приложению к указанному постановлению.

3.1.12. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом Департамента здравоохранения Орловской области и трудовым договором с руководителями учреждений.

3.1.13. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными актами РФ, содержащих нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

3.1.14. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», педагогическим работникам, работающими в медицинских организациях, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с **ежегодным основным оплачиваемым отпуском** (статья 120 ТК РФ)

3.1.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

3.1.17. Работодатель может предоставлять работникам по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

3.1.18. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получать освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ. Рекомендуются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации установить необходимость предоставления справки медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Принимать необходимые совместные меры по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам учреждений здравоохранения области, недопущению снижения уровня оплаты труда работников здравоохранения и образования, не допускать фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в Фонды пенсионного и социального страхования, ТФОМС Орловской области.

4.1.2. Достичь целевых показателей по заработной плате медицинских работников области к средней заработной плате по региону.

4.1.3. Продолжить работу по этапному повышению размеров базовых (должностных) окладов по профессиональным квалификационным группам работников здравоохранения и доведению размера оплаты труда по должностям работников здравоохранения первого уровня до величины не ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.4. Сформировать систему эффективной оплаты труда с учетом уровня подготовки, квалификации, специфики и сложности труда и увеличения гарантированной части оплаты труда специалистов (врачебного и среднего медицинского персонала) до 55 процентов.

4.1.5. Обеспечивать применение единых подходов к формированию фонда оплаты труда и установлению стимулирующих выплат в бюджетных и казенных учреждениях области.

4.1.6. Работодатели обеспечивают дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала и расходы на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

4.2. Департамент обязуется:

4.2.1. Обеспечивать поэтапное доведение заработной платы до уровня средней заработной платы в целом по области в соответствии с утвержденным планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности здравоохранения Орловской области.

4.2.2. В пределах своих полномочий обеспечивать дифференциацию заработной платы работников учреждений здравоохранения в зависимости от квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.2.3. Обеспечить установление дополнительной гарантии в виде повышения на 25 процентов тарифных ставок (должностных окладов) в системе оплаты труда медицинским и фармацевтическим работникам, работающим в государственных медицинских учреждениях, расположенных в сельской местности Орловской области.

4.2.4. Гарантировать оплату труда в учреждениях в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) работнику, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности).

4.2.5. При установлении и изменении системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений здравоохранения области исходить из

необходимости обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда, сохранения фактических условий труда и недопустимости снижения существующего уровня оплаты труда работников отрасли в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными правовыми актами органов государственной власти Орловской области и с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также рекомендаций Орловской областной трехсторонней комиссии.

4.2.6. Обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и/или обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих вопросы в сфере труда, оплаты и стимулирования труда, социально-трудовых гарантий работникам бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, в порядке, установленном трудовым законодательством и согласно рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2.7. По запросу Профсоюза представлять информацию о размере средней заработной плате в целом и по категориям работников, предусмотренных Указами Президента РФ за (**квартал, полугодие, 9 месяцев, год**), численности, составе работников и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, а также другую необходимую информацию с соблюдением режима конфиденциальности.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников учреждений здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения Орловской области, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Орловской области, утвержденным постановлением Правительства Орловской области.

4.3.2. Положения об оплате труда работников учреждений могут являться приложением к коллективному договору и должны разрабатываться с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.3. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.3.5. Информировать работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат,

должностных окладов, выплат стимулирующего характера, премиальных выплатах по категориям работников.

4.4. Работодатели:

4.4.1. При применении системы оплаты труда работников в бюджетных и казенных учреждениях, подведомственных Департаменту исходят из того, что размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Примерным положением по оплате труда бюджетных и казенных учреждений, утвержденным Постановлением правительства Орловской области.

4.4.2. При формировании систем оплаты труда направляют до 55 % заработной платы на выплаты по окладам.

4.4.3. Для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера создают комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения, первичной профсоюзной организации на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривают размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

4.4.6. Устанавливают действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на эффективный контракт.

4.4.7. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства о размере заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.4.8. Минимальные размеры оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда определяются Согласно ст.147 ТК РФ. Конкретная величина доплаты (т.е. более высокий процент оплаты труда) определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и может быть утверждена локальным либо коллективным договором, трудовым договором.

4.4.9. Оплачивают работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

При наличии финансовых средств доплата за работу в ночное время производится в размере до 50% части оклада (должностного оклада); 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, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы и оформлением работодателем соответствующего приказа.

4.4.11. Обеспечивают выплату заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

4.4.13. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4.14. Предоставляют по запросу выборных органов первичной профсоюзной организации необходимой информации о средствах, направляемых на заработную плату, а также о начислении и выплате ее работникам учреждений здравоохранения.

4.5. Профсоюз:

4.5.1. Участвует в разработке и обсуждении проектов региональных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда в здравоохранении.

4.5.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам оплаты труда, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

4.5.3. Обеспечивает контроль соблюдения прав работников в части своевременности выплаты заработной платы, отпускных сумм, окончательного расчета в случае увольнения, социальных выплат.

4.5.4. Рассматривает заявления и обращения членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, принимает меры к устранению нарушений трудовых прав работников и ставит вопросы перед соответствующими государственными органами о привлечении нарушителей действующего законодательства к ответственности.

V. Дополнительные гарантии и меры социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам государственных медицинских организаций

5.1. В соответствии с федеральным законодательством, статьей 24 Закона Орловской области от 25.12.2012 г. № 1444-ОЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Орловской области»

-медицинские, фармацевтические и педагогические работники, работающие в государственных медицинских организациях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа Орловской области, и проживающие в сельской местности и поселках городского типа Орловской области, имеют право

на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в порядке и на условиях, установленных Правительством Орловской области.

- в случае гибели работника государственной медицинской или фармацевтической организации Орловской области при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований семье погибшего выплачивается единовременное денежное пособие в **размере 120 месячных** должностных окладов указанного работника в порядке, установленном Правительством Орловской области.

5.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

При наличии экономии фонда оплаты труда предусматривать коллективными договорами оказание следующих видов социальной помощи:

- социальная поддержка молодым семьям, многодетным родителям, оказание им материальной помощи в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- оказание материальной помощи к профессиональным праздникам, в связи с юбилейной датой, достижением пенсионного возраста, находящимся в трудной жизненной ситуации, на погребение близких родственников, на санаторно-курортное лечение;
- осуществлять страхование жизни и здоровья работников.

5.3. Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников учреждений здравоохранения договорились:

5.3.1. Организовывать отдых и оздоровление детей работников здравоохранения в период летних каникул.

5.3.2. Содействовать проведению реабилитации, санаторно-курортному лечению и отдыху работников здравоохранения, принимать меры к включению расходов на указанные цели в областной бюджет;

5.3.3. Принимать участие в подготовке и проведении, а также финансировании культурно-массовых мероприятий, проводимых для работников учреждений здравоохранения.

5.3.4. Использовать залы ЛФК для внедрения в повседневную жизнь работников производственной и оздоровительной гимнастики, создавать комнаты психологической разгрузки, группы здоровья.

5.4. Работодатели обеспечивают:

5.4.1. Выполнение федеральных законов «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», в том числе в части своевременного перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд России.

5.4.2. Сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, проведение передачи архивов правопреемникам, а в случае ликвидации учреждения здравоохранения – архивным органам.

5.5. Профсоюз:

5.5.1. Оказывает методическую и практическую помощь выборным органам первичных профсоюзных организаций при подготовке и заключении коллективных договоров, соглашений в учреждениях здравоохранения.

5.5.2. Осуществляет защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, занятости, найма и увольнения, режима труда и отдыха, охраны труда, предоставления социальных льгот и гарантий.

5.5.3. Оказывает практическую помощь работникам учреждений здравоохранения при реализации их пенсионных прав.

5.5.4. Участвует в организации и подготовке мероприятий по проведению летней детской оздоровительной кампании, ежегодной сезонной акции «Помоги собраться в школу», оказанию материальной поддержки членам Профсоюза в чрезвычайных ситуациях, организации экскурсий выходного дня для членов Профсоюза к юбилейным датам учреждений, содействует реабилитации и санаторно-курортному лечению членов Профсоюза переболевших (COVID-19). Продолжает практику заключения договоров с санаториями Орловской области по льготному санаторно-курортному лечению и оздоровлению членов Профсоюза, а также возмещение материальной помощи на оздоровление за счет средств областной организации Профсоюза.

VI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников.

6.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками учреждений здравоохранения лиц в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

6.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях здравоохранения являются:

- привлечение и закрепление кадров молодых специалистов в учреждениях;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой, способствование решению жилищных проблем молодежи (обеспечение служебным жильем, местами в детские дошкольные образовательные организации);
- активизация и поддержка досуга молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- проведение конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов среди молодых специалистов, соревнований на звание «Лучший Молодой специалист», «Лучший наставник молодежи».

6.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

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

6.3.2. Внедрять институт наставничества в практику медицинской деятельности, закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях здравоохранения. Устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективным договором.

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

6.3.4. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

6.3.5. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения.

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

6.3.7. Проводить конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы среди молодых специалистов.

6.3.8. Организовать и проводить массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия, активнее направлять молодежь для участия в областных конкурсах, мероприятиях.

6.3.9. Осуществлять моральное и материальное поощрение молодых работников, эффективно совмещающих производственную и общественную работу.

6.3.10. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения определять и закреплять порядок и условия предоставления материальной помощи молодым работникам.

6.3.11. Совместно проводить учебные семинары с молодыми специалистами по правовым вопросам, вопросам охраны труда и другим социально значимым вопросам.

6.4. Профсоюз:

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

6.4.2. Реализует меры поощрения молодежи, добившихся высоких показателей в труде, активную общественную работу.

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

VII. Условия и охрана труда.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Способствовать реализации законодательства о СОУТ и оценки профессиональных рисков в подведомственных организациях.

7.1.2. Оказывать организационно-методическую помощь руководителям учреждений здравоохранения в вопросах организации работы по охране труда, созданию системы управления охраной труда.

7.1.3. Проводить с участием 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.

7.1.4. Контролировать подведомственные организации по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами.

7.1.5. Содействовать профсоюзному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

7.1.6. Предоставлять общественным уполномоченным профсоюзных комитетов и членам комиссий по охране труда оплачиваемое время в течение рабочей недели для осуществления общественного контроля за состоянием и условиями труда, обеспечивать их нормативно-правовой документацией.

7.1.7. Осуществлять комплексные ведомственные проверки учреждений здравоохранения, заслушивать руководителей, лиц, ответственных за организацию работы по охране труда, на совместных заседаниях.

7.2. Департамент:

7.2.1. Осуществляет координацию работы по охране труда в подведомственных организациях.

7.2.2. Рассматривает вопрос об укомплектовании штатной должности специалиста по охране труда Департамента здравоохранения.

7.2.3. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Департамент по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в подведомственных организациях.

7.2.4. Оказывает правовую и методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда.

7.2.5. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, а также повышение квалификации работников служб охраны труда, специалистов, занимающихся вопросами охраны труда.

7.2.6. Осуществляет отраслевой учет и анализ производственного травматизма и случаев профессиональных заболеваний, рассматривает на оперативных совещаниях Департамента с участием Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций

7.2.7. Вносит предложение работодателю о моральном поощрении работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

7.3. Работодатели обеспечивают:

7.3.1. Соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.3.2. Создание службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в каждом учреждении в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31.01.2022 г. №37.

7.3.3. Создание в учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включаются представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.4. Включение в коллективные договоры **раздела «Условия и охрана труда»**, являющегося его составной частью, и плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения).

7.3.5. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7.3.6. Обязательное социальное страхование работников учреждений здравоохранения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.7. 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.

7.3.8. Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.3.9. Проведение СОУТ. При проведении СОУТ учитывать особенности ее проведения на рабочих местах 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. Совместные разъяснения Минтруда России (№ 15-1/10 В-7756), Минздрава России № 16-6/102-6553) и Профсоюза работников здравоохранения РФ (№ 01-А/475) от 09.10.2018 г. «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)».

7.3.10. Информировать 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.

7.3.11. Обеспечить в соответствии с установленным Правительством РФ порядком организацию и проведение обучения по охране труда, в том числе обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, безопасным методам и приемам выполнения работ и поверку знания требований охраны труда.

7.3.12. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечить санитарно-

бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

7.3.13. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. По письменным заявлениям работников может быть замена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

7.3.14. Проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии требованиями нормативных правовых актов и рекомендациями федеральных органов исполнительной власти.

7.3.15. Беспрепятственно допускать представителей Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.3.16. Предоставление уполномоченным лицам по охране труда в течение рабочей смены времени для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого определяется коллективным договором.

7.3.17. Ежегодно использовать суммы 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 (Приказ Минтруда России от 10.12.2012г. № 580н).

7.3.18. Участие в ежегодном областном смотре – конкурсе на лучшее состояние условий и охраны труда организаций области.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, через уполномоченных и общественные комиссии по охране труда при профсоюзных комитетах.

7.4.2. Организует и проводит семинары-совещания с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда и членами комиссий участвующих в проведении СОУТ.

7.4.3. Участвует в составе комиссий по проведению СОУТ, контролирует правильность предоставления установленным законодательством льгот и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4.4. Проводит оперативный мониторинг результатов СОУТ по классам вредности условий труда по форме 1-СОУТ и по категориям работников в подведомственных организациях за полугодие и год.

7.4.5. Взаимодействует с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда и органами исполнительной власти в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.4.6. Организует проведение смотра - конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проводит информационное освещение итогов конкурса.

7.4.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.4.8. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждений о состоянии условий и охраны труда, обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях.

7.4.9. Осуществляет учет и анализ производственного травматизма в учреждениях здравоохранения, рассматривает вопросы условий и охраны труда на собраниях, заседаниях выборных органов Профсоюза, Президиумах, Пленумах комитета областной организации Профсоюза.

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

7.4.11. Оказывает необходимую консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, руководителям и выборным органам Профсоюза по вопросам охраны труда и правовой работе.

VIII. Обеспечение занятости, повышение квалификации работников.

8.1. Стороны Соглашения договорились:

8.1.1. Обеспечить комплексный подход в решении вопросов реализации кадровой политики здравоохранения, исходя из необходимости повышения престижа работы в государственных учреждениях здравоохранения области, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защищенности работников.

8.1.2. Во всех случаях анализировать правомерность и обоснованность проводимого в учреждениях сокращения численности и/или штата работников, не допуская нарушений работодателями трудовых прав работников.

8.1.3. Соблюдать правовые гарантии и компенсации работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждения здравоохранения.

8.1.4. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения здравоохранения, сокращением численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками

персонально в письменной форме под роспись работодатели уведомляют об этом работников и информируют выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников,- не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатели руководствуются нормами Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора.

8.1.5. Критериями массового высвобождения работников учреждений здравоохранения считаются:

- ликвидация учреждений здравоохранения с численностью работающих 15 и более человек;

-сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

При угрозе массового высвобождения профсоюзным органам и работодателям целесообразно предпринимать согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени, гибкие графики работы и др.), разработке мер по снижению социальной напряженности и смягчению возможных негативных последствий предстоящего массового увольнения.

В учреждении здравоохранения могут определяться иные критерии массового высвобождения, не ухудшающие положения работников по сравнению с настоящим Соглашением, которые закрепляются в коллективном договоре.

8.1.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре.

8.1.7. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное медицинское учреждение в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

8.2. Департамент обязуется:

8.2.1. Осуществлять прогнозирование потребности в специалистах, выпускниках образовательных учреждений высшего и среднего медицинского образования.

8.2.2. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников здравоохранения при реорганизации, изменении организационно-правовых форм медицинских учреждений.

8.2.3. Организовывать работу по прогнозированию численности и анализу высвобождения работников в медицинских учреждениях.

8.2.4. Способствовать созданию рабочих мест и увеличению укомплектованности учреждений здравоохранения, привлечению молодежи.

8.2.5. Разрабатывать меры по организации внутриотраслевого профессионального обучения, содействовать в подготовке и переобучении кадров, сертификации по нескольким специальностям.

8.2.6. Способствовать через коллективные договоры сохранению рабочих мест, повышению квалификации и переквалификации кадров.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения работников, предоставления им льгот и гарантий при высвобождении.

8.3.2. Осуществляет правовую защиту работников - членов Профсоюза, в том числе и в судебных инстанциях по вопросам увольнения, сокращения, социально-трудовых отношений.

8.3.3. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставления им дополнительных льгот и компенсаций.

8.4. Стороны рекомендуют работодателям:

8.4.1. Включать в коллективные договоры с учетом финансовых возможностей учреждения, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обязательства дополнительной социальной поддержки работников.

8.4.2. Оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком.

8.4.3. Выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия установленного трудовым законодательством.

8.4.4. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников.

8.4.5. Взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе.

8.5. Работодатели:

8.5.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

8.5.2. 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.

8.5.3. Проводят 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. 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.

8.5.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами, указанными в ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовать преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 178, 179, 180 ТК РФ.

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

8.5.5. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

8.5.6. В случае реорганизации учреждения здравоохранения не допускает высвобождение работников, имеющих 3 и более несовершеннолетних детей или ребенка - инвалида.

Х. Развитие социального партнерства.

9.1. Стороны договорились:

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

9.1.2. Считать необходимым дальнейшее развитие созданной в области системы социального партнерства, заключение коллективных договоров в учреждениях здравоохранения.

9.1.3. Содействовать созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в учреждениях здравоохранения.

9.1.4. Организовывать обучение руководителей и работников по вопросам социального партнерства, трудового законодательства, условий и охраны труда, пенсионного права.

9.1.5. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждений здравоохранения. Предоставлять друг другу необходимую информацию по вопросам социально-экономического характера.

9.1.6. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, затрагивающих социально-экономические, трудовые права работников здравоохранения.

9.1.7. Принимать меры по обеспечению выполнения работодателями и первичными профсоюзными организациями установленных данным Соглашением

социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств.

9.1.8. Профсоюз, его 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), условий и охраны труда.

9.1.9. Участие подведомственных организаций в областном смотре – конкурсе «Лучший коллективный договор года».

9.2. Департамент:

9.2.1. В соответствии со ст. 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений здравоохранения.

9.2.2. Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений здравоохранения, и принимает их с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.3. Профсоюз:

9.3.1. Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями учреждений здравоохранения на принципах социального партнерства.

9.3.2. Оказывает практическую помощь работодателям и выборным органам Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров, соглашений, осуществляет контроль за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений и добиваться устранения выявленных нарушений, направляет предложения по социально-экономической защите работников и взаимодействует с органами всех уровней по их реализации.

9.3.3. Проводит бесплатные консультации по вопросам социально-трудовых отношений в учреждениях здравоохранения.

9.3.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе постоянно действующей группы по вопросам оплаты труда работников здравоохранения и других рабочих комиссий.

9.3.5. Проводит совместно с Департаментом семинары для руководителей подведомственных организаций и профактива по разъяснению и реализации принятых на федеральном и региональном уровнях нормативно-правовых актов.

9.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9.3.7. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы членов Профсоюза.

Х. Обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

10.1. Стороны Соглашения обращают внимание на то, что работодатели, государственные органы и их представители в соответствии с законодательством:

10.1.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции РФ, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством РФ и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях здравоохранения.

10.1.2. В соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами согласованию с профсоюзным комитетом в учреждениях здравоохранения подлежат все локально нормативные акты.

10.1.3. Не привлекать к дисциплинарной ответственности руководителей учреждений здравоохранения, являющихся членами комитета областной организации Профсоюза, его Президиума с предварительного согласия Профсоюза.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Безвозмездно предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации в пользование: необходимое для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение для работы самого выборного органа первичной организации и проведения собраний работников; оргтехнику; средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя); транспортные средства; 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.

10.2.2. Предоставляют бесплатную информацию о деятельности организации здравоохранения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.2.3. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников и представляют Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Не препятствуют представителям Профсоюза в посещении учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных целей и задач Профсоюзов и предоставляемых законодательством Профсоюзам прав.

10.2.5. Своевременно рассматривают обращения, предложения и требования профсоюзных органов и дают по ним мотивированный ответ.

10.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет на счета областной организации и первичных профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, одновременно с ее

выплатой в соответствии с коллективным договором, Соглашением. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ч.5.ст.377 ТК РФ).

10.2.7. Работодатели, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляют на счета областного комитета и первичных профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы в размере 1%, пункт 4 ст.28 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», (ч. 6 ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2.8. Членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным (доверенным) лицам, членам комиссий по охране труда профсоюзных организаций, председателям и членам молодежного Совета областного комитета Профсоюза, работодателем предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе собраний, Президиумов, Пленумов, Конференций, созываемых Профсоюзом.

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

10.2.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.11. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляются гарантии в соответствии с законодательством РФ.

10.2.12. Стороны рекомендуют работодателям при наличии финансовых средств предусматривать в коллективных договорах:

- для не освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза **три календарных дня ежегодного** дополнительного оплачиваемого отпуска;

- для не освобожденных от основной деятельности председателей первичных профсоюзных организаций **до 30 % надбавки** от должностного оклада за счет средств из иной приносящей доход деятельности.

10.3. Департамент

10.3.1. Принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства администрации учреждений в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

10.3.2. Приглашает представителя Профсоюза для участия в совещаниях по вопросам социально-экономических и трудовых прав работников.

10.3.3. Содействует организации совместного обучения профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.4. Профсоюз:

10.4.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах при ее возникновении.

10.4.2. Анализирует социально-экономическое положение работников учреждений здравоохранения области.

10.4.3. Взаимодействует с депутатами законодательных органов РФ, представителями исполнительной власти всех уровней, Министерством здравоохранения РФ, Департаментом, ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ при рассмотрении проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование системы здравоохранения, усиление социальной защиты работников отрасли.

10.4.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.4.5. Обеспечивает бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллективам, оказывает первичным профсоюзным организациям методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

10.4.6. Проводит бесплатное обучение и персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) учреждений здравоохранения области по вопросам трудового законодательства и пенсионного права, оплаты труда и социальных гарантий работающих.

10.4.7. Консультирует профсоюзные организации, отдельных работников - членов Профсоюза по социально-экономическим вопросам, проводит по заказам первичной профсоюзной организации экспертизу подготовленных ими коллективных договоров (Соглашений).

10.4.8. Осуществляет контроль за выполнением и реализацией коллективных договоров и соглашений.

10.4.9. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников здравоохранения – членов Профсоюза и их детей.

10.4.10. Из средств областного профсоюзного бюджета по ходатайствам профсоюзных комитетов:

- оказывает единовременную материальную помощь членам Профсоюза в связи с чрезвычайными ситуациями;

- выделяет средства на компенсацию затрат членов Профсоюза по оздоровлению их детей.

- организует работникам – членам Профсоюза санаторно-курортное лечение на льготных условиях в санаториях на территории Орловской области и в пределах

Российской Федерации; возмещает частичную стоимость санаторно–курортной путевки.

- совместно с первичными профсоюзными организациями проводит ежегодную сезонную акцию для первоклассников «Помоги собраться в школу» и выделяет средства на приобретение школьных принадлежностей для детей членов Профсоюза.

- выделяет средства на организацию экскурсий выходного дня для профактива и социальных партнеров, членов Профсоюза первичных профсоюзных организаций к юбилейным датам учреждений.

- организует новогодние представления для родителей с детьми - членов Профсоюза с вручением новогодних подарков в г. Орле и Москве.

- поощряет и представляет к награждению профсоюзный актив и руководителей учреждений за активную общественную деятельность и поддержку Профсоюза, за содействие в реализации уставных целей и задач, личный вклад в развитие социального партнерства.

XI. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением и реализацией Соглашения проводится его сторонами и их представителями в составе двухсторонней отраслевой комиссии. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

11.2. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

11.3. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.4. В период действия Соглашения комитет областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ не организует коллективных действий по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

11.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует по 31.12.2025 г. независимо от факта проведения его уведомительной регистрации. Соглашение подписано в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и распространяет свое действие на все учреждения, подведомственные Департаменту, где имеются первичные профсоюзные организации.