

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) разработано в целях согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральными законами от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации, от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области.

* 1. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом региональном уровне социального партнертства в пределах их компетенции.
	2. Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режима труда и отдыха, гарантий, компенсаций и льгот работникам, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций Ульяновской областной организации Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации), согласованные меры по усилению социальной защищенности работников здравоохранения, а также права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

**II. Стороны соглашения**

2.1. Сторонами Соглашения являются:

* работники государственных областных бюджетных, казённых и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Ульяновской области в лице их полномочного представителя – Ульяновской областной организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее именуемые – **Работники**, **Областная организация Профсоюза**, действующей на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Учредительным съездом Профсоюза от 06.06.1990 г. (с последующими изменениями и дополнениями);

- работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя –Министерства здравоохранения Ульяновской области (далее именуемые – **Работодатели, Министерство),** действующего на основании Положения о Министерстве здравоохранения Ульяновской области, утвержденного постановлением Правительства Ульяновской области от 16.11.2018 г. № 25/565-П.

* 1. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются действующим законодательством РФ, Ульяновской области (далее - УО) и настоящим Соглашением.
	2. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.
	3. 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. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.
	4. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, затрагивающих трудовые, социально-экономические интересы работников и по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.
	5. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей на равноправной основе Отраслевую комиссию по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия). Состав отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

Отраслевая комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит заключение о его выполнении. Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже 2 (двух) раз в год.

Для проведения контроля Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о ходе его выполнения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение.

* 1. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседаниях постоянно действующего выборного коллегиального руководящего органа управления (Пленум) Областной организации Профсоюза совместно с представителями Министерства и (или) коллегии Министерства, с оформлением соответствующего решения.

2.8. Стороны договорились, что Министерство доводит текст Соглашения до сведения руководителей подведомственных организаций, а Областная организация Профсоюза до первичных профсоюзных организаций, в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

**III. Сфера действия Соглашения**

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

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

Представители Сторон Соглашения оказывают содействие работодателям подведомственных организаций и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных и трудовых договоров.

3.3. Коллективные договоры и локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

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

3.4. Стороны признают, что при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (соглашения), осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников подведомственных организаций, независимо от членства в Профсоюзе, представляют первичные профсоюзные организации, а отраслевого Соглашения - Областная организация Профсоюза.

3.5. Соглашение вступает в силу и действует в течение 3 лет, с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года, независимо от факта проведения его уведомительной регистрации.

3.6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения, и в обязательном порядке доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.

3.7. Стороны Соглашения обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписания нового Соглашения за два месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

3.8. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**IV.** **Обязательства сторон Соглашения**

4.1.Стороны Соглашения содействуют созданию необходимых условий для оказания качественной медицинской помощи и обеспечению ее доступности для граждан, защите социально-трудовых прав и интересов работников, обеспечению охраны труда в организациях и проведению специальной оценки условий труда (далее СОУТ), повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни работников здравоохранения, повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

**Социальное партнерство – система взаимоотношений, которая необходима для согласования интересов сторон (статья 23 ТК РФ), п**ри этом используя основные принципы социального партнерства, это прежде всего  **равноправие сторон,** **принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и главное, принцип полномочности представителей сторон**.

**4.2. Стороны соглашения обязуются:**

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

4.2.2. Проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников подведомственных организаций;

4.2.3. Проводить совместную разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе критериев эффективности, организации и проведения семинаров по охране труда с руководителями подведомственных организаций, руководителями (специалистами) служб охраны труда, председателями первичных профсоюзных организаций и других мероприятий;

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

4.2.5. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов РФ, УО, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам:

- установления тождественности профессиональной деятельности в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 28.08.2017 № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости»;

- расширения мер социальной защиты для медицинских работников;

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

4.3. **Стороны Соглашения** в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

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

4.3.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда на основе критериев эффективности с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, УО.

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

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

4.4. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Областную Думу, Правительство Российской Федерации, УО, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, ТФОМС УО:

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

4.4.2. Об учете в нормативе затрат на оказание медицинской помощи в подведомственных организациях здравоохранения, реализующих государственные (муниципальные) задания, объемов финансовых средств, необходимых для обеспечения мероприятий по охране труда;

4.4.3. О выделении из средств соответствующего бюджета объема ассигнований, а также увеличения тарифов на медицинские услуги за счет средств ОМС, необходимых для:

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

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

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

4.4.4. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах медицинских работников в подведомственных организациях;

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

4.5. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

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

- за реализацией Трудового кодекса РФ, федеральных законов, законом УО и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

4.6. Стороны договорились, что при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников подведомственных организаций, при разработке методических рекомендаций и разъяснений по формированию и реализации систем оплаты труда работников подведомственных организаций учитывается мнение Областной организации Профсоюза. Проекты нормативно-правовых актов для учета мнения Областной организации Профсоюза направляются по электронной почте (ulprofzdrav@mail.ru) с момента опубликования в разделе портала «Открытый электронный регион».

После рассмотрения на постоянно действующем выборном коллегиальном исполнительном органе (Президиум) Областной организации Профсоюза мотивированное мнение по проекту нормативного правового акта, в 7-дневный срок, направляется в адрес Министерства посредством почтового отправления с уведомлением.

4.7**. Стороны Соглашения** договорились:

4.7.1. Областная oрганизация Профсоюза вправе выступать с предложениями о разработке Министерством нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

4.7.2. Министерство, работодатели подведомственных организаций предоставляют Областной организации Профсоюза по письменному запросу в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, информацию по вопросам регулирования трудовых отношений (в том числе, о численности и составе работников, о показателях условий и охраны труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы здравоохранения), социально-экономического развития отрасли и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

4.8. **Министерство:**

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

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

4.8.3. При проведении мероприятий по увольнению руководителей подведомственных организаций, являющихся членами профсоюза работников здравоохранения РФ, по основаниям, предусмотренным статьями 75, 81, 278 Трудового Кодекса РФ учитывает мотивированное мнения постоянно действующего выборного коллегиального исполнительного органа (Президиум) Областной организации Профсоюза, которое оформляется в течение пяти рабочих дней со дня поступления письменного обращения от Министерства с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для увольнения по соответствующему основанию.

4.8.4. При рассмотрении вопроса о премировании руководителей подведомственных организаций по результатам годовых показателей, в целях развитие социального партнерства, учитывать такие критерии, как наличие коллективного договора, первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50% от общего числа работников подведомственной организации.

4.8.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и проведением специальной оценки условий труда.

4.9. **Областная организация Профсоюза:**

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

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

4.9.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Соглашения и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

4.9.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.9.5. Вновь созданные первичные профсоюзные организации, выходящие на Областную организацию Профсоюза, или вновь созданные иные профсоюзные организации, обязаны предоставлять работодателю, как социальному партнеру, копию Устава (положения о первичной профсоюзной организации), копии протоколов о создании организации и избрании органов.

**V. Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров**

5.1. **Стороны Соглашения** договорились:

5.1.1. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в т.ч. УО, данным Соглашением, коллективными и трудовыми договорами.

5.1.2. Осуществлять меры, направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов, внедрение современной медицинской техники, диагностики, лечения, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, медицинской этики и деонтологии, выполнение Программы государственных гарантий по обеспечению граждан УО бесплатной медицинской помощью, принимая необходимые меры по сохранению объёма и качества бесплатного предоставления населению услуг по охране здоровья и медицинской помощи, содействуя расширению платных медицинских услуг сверх Программы государственных гарантий;

5.1.3. Принимать меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

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

5.1.5. В случае ликвидации подведомственной организации (подразделений) либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют Областную организацию Профсоюза выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, в первую очередь сокращать вакантные ставки, ставки, занятые по договору совместительства с временным прекращением приема на работу.

5.1.6. Критериями массового высвобождения работников подведомственных организаций считаются:

а) ликвидация подведомственных организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 50 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 30 календарных дней:

- 50 и более человек (при численности работающих до 300 человек);

в) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 60 календарных дней:

- 200 и более человек (при численности работающих от 300 до 1000 человек);

г) сокращение численности или штата работников в количестве в течение 90 календарных дней:

- 500 и более человек (при численности работающих от 1000 человек).

5.1.7. При массовом высвобождении работников в подведомственных организациях анализировать обоснованность и соблюдение требований действующего трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права при проведении процедуры увольнения по данному основанию.

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

5.2.1. Работодатели обязуются:

- оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в организации;

- ознакомить работника с деятельностью первичной профсоюзной организации у данного Работодателя;

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

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

5.2.2. Содержание трудового договора, в том числе и работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме с учетом принципов «эффективного контракта», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Стороны договорились признать обязательным условием указание в трудовом договоре места работы: наименование структурного подразделения, в которое принимается работник, его местонахождение и (или) место работы.

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

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

5.2.5. В целях бесперебойной работы подведомственных организаций, а также защиты от неправомерного увольнения руководителей подведомственных организаций исходить из необходимости заключения с ними срочного трудового договора на срок не менее чем три года, а в случае увольнения руководителя медицинской организации обеспечивать его оперативное назначение.

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

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

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

5.3. **Стороны Соглашения** рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и преимущества для работников:

- при сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ, а также работников предпенсионного возраста (2 года до достижения пенсионного возраста), лиц, избранных в состав выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, в том числе постоянно действующих комиссий профсоюзного комитета, одного из двух работников, являющихся членами одной семьи;

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

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

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

- предусматривать возможность профессиональной переподготовки высвобождаемых работников, в первую очередь молодых, до наступления срока расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников и др.

5.4. **Работодатели** подведомственных организаций:

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

5.4.2. Предоставляют для поиска работы оплачиваемое время работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

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

5.4.4. 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.

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

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

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

5.4.5. Признают, что локальный нормативный акт в подведомственных организациях – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

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

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

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

5.7. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации.

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

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

**VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. **Стороны Соглашения** договорились, что

6.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к Коллективному договору, графиками сменности в строгом соответствии с трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ).

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

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

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

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

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

6.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

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

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

при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30 часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

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

6.1.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей подведомственных организаций, управление которыми входит в трудовые обязанности, регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

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

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

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

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях);

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборных органов (профсоюзный комитет) первичных профсоюзных организаций, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и являющимися обязательными для работодателей и работников. Перенос ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков оформляется по соглашению сторон приказом (распоряжением) работодателя.

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

6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

6.2.1. Работникам подведомственных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к коллективному договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

6.2.2. Работникам подведомственных организаций за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается в размере не менее трех календарных дней. Отпуск за ненормированный рабочий день руководителям подведомственных организаций устанавливается нормативным правовым актом Министерства и трудовым договором. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 03.03.2011 г. № 84-П. Это условие является обязательным для включения в трудовой договор.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за особый режим работы, при котором работники эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Продолжительность отпуска зависит от объема работы и степени напряженности труда, с учетом возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.2.5. Работодатели предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет.

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

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание (например - «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Ульяновской области);

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

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

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

6.2.9. Для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска определяются по результатам СОУТ, при отнесении к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени:

- подкласс 3.2. – не менее 7 календарных дней;

- подкласс 3.3. – не менее 10 календарных дней;

- подкласс 3.4. – не менее 14 календарных дней и

- класс 4 (опасный) - не менее 18 календарных дней.

Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением ГК Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 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» применяется в части, не противоречащей трудовому законодательству.

6.2.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

К данной категории работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 - 14 календарных дней;

при установлении класса 3.3 - 21 календарный день;

при установлении класса 3.4 - 25 календарных дней;

при установлении класса 4.0 - 35 календарных дней.

При подтверждении результатами СОУТ вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ.

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

6.2.12. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 14 дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 14 дней в рабочем году;

- работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

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

6.2.15. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- бракосочетанием работника – 3 календарных дня;

- бракосочетанием детей – 2 календарных дня;

- рождением ребенка – 1 календарный день;

- смертью члена семьи (супруга, родителей работника, детей, родных брата или сестры) – 3 календарных дня;

- началом обучения - родителям первоклассников – 1 день (01 сентября).

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

**VII. Оплата труда**

7.1. В подведомственных организациях действует Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных медицинских организаций (далее Положение) (утв. постановлением Правительства УО от 27.07. 2017 г. № 374-П. Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса РФ, Законом УО от 06.06.2012 г. № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением правительства УО от 07.11.2012 г. № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 г. № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников медицинских организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников медицинских организаций и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера

7.2. **Стороны Соглашения** договорились:

7.2.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных организаций в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, УО, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Система оплаты труда работников подведомственных организаций устанавливается с учетом:

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

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

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

- Перечня видов стимулирующего характера в бюджетных, казенных и автономных учреждениях;

- Примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности;

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

- Постановлений Конституционного суда РФ от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П;

 - Соглашения о минимальной заработной плате в УО между Правительством, ОС «ФП УО» и объединениями работодателей УО;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.5. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда работников организаций.

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

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

7.2.8 Проводить мониторинг систем оплаты труда в подведомственных организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение доли должностного оклада в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и работников, а также основного и административно-вспомогательного персонала. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами;

7.2.9. Оказывать методическую, практическую и юридическую помощь подведомственным организациям по вопросам оплаты труда.

7.2.10. Установить следующий порядок оплаты труда руководителей подведомственных организаций:

- должностные оклады устанавливать в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости;

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

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

7.2.11. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников организаций в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд , численность прикрепленного к организации населения, численность работников и др.).

7.2.12. Обеспечивать систематический контроль:

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

- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ульяновской области, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в организациях;

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

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

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

7.3. **Работодатели обеспечивают:**

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

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

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

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

7.3.5. Установление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда организаций, утвержденным с учетом мнения выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации.

7.3.6. Недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" показателя уровня оплаты труда отдельных категорий медицинских работников;

7.3.7. Проведение индексации размеров заработной платы категорий работников государственных учреждений, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", не ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги;

7.3.8. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи;

7.3.9. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации - не более 40% (процентов);

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

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

7.3.12. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей подведомственных организаций;

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

7.3.14. Установление размеров и условий осуществления выплат компенсационного характера:

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

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

Устанавливать оплату труда в повышенном размере:

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

б) работникам подведомственных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в пп. «а» пункта 3.2.14, - по результатами специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 – не менее 6% оклада (должностного оклада); класс 3, подкласс 3.2 – не менее 8% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – не менее 12% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);

класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

7.3.14.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

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

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в табеле учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников подведомственных организаций рекомендуется руководствоваться приказом МЗ РФ от 28.06.2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

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

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

7.4.1. Своевременность выплаты заработной платы работников;

7.4.2. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.5. **Областная организация Профсоюза** обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников подведомственных организаций в области оплаты труда и трудовых отношений;

- проводить обучение профактива по вопросам оплаты труда;

- оказывать консультативную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза работников здравоохранения РФ по вопросам оплаты труда;

- инициировать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

**VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

8.1. **Министерство и Областная организация Профсоюза** в рамках настоящего Соглашения договорились обеспечивать выполнение установленных законодательством РФ для работников гарантий и льгот и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий и рекомендуют работодателям, при наличии финансовых средств, включать в коллективные договора для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации:

 - выделение материальной помощи (в связи с чрезвычайными обстоятельствами в семье, с длительным заболеванием работника, в случае смерти работника, при рождении ребенка, на юбилейные даты и т. д.);

- установление дополнительных гарантий профсоюзным работникам и активистам в виде дополнительных дней отдыха и премирования;

- оплата труда не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций, в порядке и на условиях, определяемых нормативно-правовым актом Министерства и предусмотренных коллективными договорами, в размере не менее 50 % от минимального размера оплаты труда, при условии, что профсоюзное членство составляет не менее 60 %;

- предоставление ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в любое удобное для работника время, имеющего 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида;

- право одновременного ухода в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск супругам, работающим в организации;

- перенос ежегодного очередного отпуска работнику в случае приобретения путевки для оздоровления;

- выделение финансовых средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- стимулирование работников, ведущих здоровый образ жизни, которые в течение года не отсутствовали на работе по причине болезни, участвующих в спортивных соревнованиях: например, предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, материальное поощрение и т.д.;

- бесплатное выделение транспортного средства работникам для хозяйственно-бытовых нужд;

- сохранение бесплатного медицинского обслуживания при выходе на пенсию работника;

- сохранение возможности оздоровления детей медицинских работников в санаториях отрасли;

- бесплатное выделение новогодних подарков детям работников;

- организация доставки в соответствующую медицинскую организацию работников, заболевших на рабочем месте, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- своевременное начисление и перечисление налогов и взносов в соответствии с действующим законодательством;

- качественное и своевременное предоставление работникам сведений о стаже (включая и льготный) и заработке для государственного пенсионного обеспечения;

- своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов;

- обеспечение сохранности архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, ежегодных профилактических осмотров работающих женщин, флюорографических обследований, анализа заболеваемости работников для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников организации;

 - обеспечение членов профсоюза путевками со скидкой до 20% на круглогодичное санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях России и Зарубежья, детей членов профсоюза льготными путевками на период каникул в оздоровительные учреждения, в санаториях Ульяновска и Ульяновской области для членов Профсоюза и членов их семей с 30 % скидкой;

- обеспечение работников, работа которых связана с разъездным характером труда,

 50 % скидкой стоимости проездного билета;

- выделение единовременных пособий работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию, проработавших в организации более 15 лет в размере одного или двух окладов;

- оказание единовременной материальной помощи из средств, поступающих от деятельности, приносящей доход организации. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

**IХ. Условия и охрана труда**

9.1. **Стороны Соглашения** договорились о нижеследующем;

**9.1.1. Министерство:**

- организует и проводит сбор и обработку информации о состоянии безопасных условий труда в подведомственных организациях, в том числе и по результатам ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности;

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

Ежегодно рассматривает на оперативных совещаниях Министерства с участием председателя Областной организации Профсоюза состояние условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников подведомственных организаций;

- организует и проводит 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;

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

- обеспечивает участие полномочного представителя Профсоюза в совместных проверках с учетом п. 14 Порядка организации и проведения ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности, утвержденного приказом Минздрава России от 31.07.2020 № 787н;

- контролирует соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- проводит консультирование по вопросам обеспечения в подведомственных организациях ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

**9.1.2. Работодатели обязаны:**

- обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

- создавать службу охраны труда (ввести в штат должность специалиста по охране труда) в каждой организации с численностью 50 и более работников в соответствии с рекомендованными законодательством нормативами.

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

- создавать в организациях комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включать представителей работодателя и представителей выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации;

- разрабатывать коллективные договоры с включением в него раздела "Охрана труда", являющегося его составной частью, и планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения);

- проводить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- приобретать и осуществлять 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.

- за счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

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

При проведении специальной оценки условий труда 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.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться, в том числе совместными разъяснениями Минтруда России (№15-1/10/В-7756), Минздрава России (№16-6/10/2-6553) и Профсоюза работников здравоохранения РФ (№01-А/475) от 09.10.2018 года «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)»;

- формировать с участием представителей выборного органа (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации комиссию по проведению специальной оценки условий труда и проводить опрос работников о наличии предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний, высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека и инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы, оппортунистических инфекций идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

- 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, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также другие медицинские осмотры и исследования в соответствии с законодательством;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- проводить расследование и учет 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;

- беспрепятственно допускать и содействовать осуществлению представителями профсоюзного органа (профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации и представителем комиссии по контролю за состоянием охраны труда контроля и проведению поверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ;

- рассматривать представления и предложения профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о выполнении представлений соответствующие выборные органы профсоюзных организаций;

- использовать коллективный договор и другие локальные правовые акты по обеспечению участия уполномоченных по охране труда Профсоюза в системе управления охраной труда и созданию необходимых условий для осуществления ими своих функций с учетом принятого Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников здравоохранения РФ;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг с учётом приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Конкретный перечень мероприятий определяется, исходя и специфики деятельности учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в установленном законом порядке;

- использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 14.07.2021 №467н);

**-** устанавливать положениями коллективного договора и (или) локальными нормативными актами организациинеобходимые условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда своих функций, в части:

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

\* предоставления для выполнения возложенных обязанностей рабочего времени с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка с установлением указанных условий в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, являющимся уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда;

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

**9.1.3** **Областная организация Профсоюза обязана:**

- создать комиссию по контролю за состоянием охраны труда, которая будет осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в организациях иучаствовать в соответствующих комиссиях, в которых участие представителей Профсоюза определено законодательством либо нормативными правовыми актами.

**9.1.4 Министерство и Областная организация Профсоюза (комиссия по контролю за состоянием охраны труда) обеспечивают:**

- осуществление проверок, в том числе совместных, с учетом п. 14 Порядка организации и проведения ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности (приказ Минздрава России от 31.07.2020 № 787н), подведомственных организаций по соблюдению требований безопасных условий и охраны труда, включая заслушивание (при необходимости) председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей подведомственных организаций;

- соблюдение прав и законных интересов работников в области охраны труда через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза;

- реализацию мер, связанных с направлением предложений (представлений) работодателю о привлечении за нарушение государственных нормативных требований охраны труда ответственных лиц к дисциплинарной ответственности;

- моральное и иное поощрение работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с направляемыми предложениями одной из Сторон;

- на время приостановки работ в организации, отделении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

**Х. Молодежная политика, социальные гарантии и льготы**

10.1. Данный раздел распространяется на работников в возрасте до 35 лет.

10.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- содействовать трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях, обеспечить им возможность социальной адаптации в течение первого года работы;

- содействовать повышению уровня профессиональной квалификации молодых специалистов, закрепить наставников (наставникам предусмотреть выплату стимулирующего характера в порядке и на условиях, определяемых нормативно-правовым актом Министерством, включив в условия коллективного договора или оформить локально-нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации);

- обеспечивать правовую и социальную защищенность молодежи;

- проводить мероприятия по повышению социальной активности молодежи, способствующих укреплению их нравственного и физического здоровья;

- предоставлять председателю Молодежной комиссии УООПСРЗ РФ один день в месяц с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей;

- включать в состав комиссии по охране труда представителя Молодежного совета первичной профсоюзной организации

10.3. В этих целях стороны Соглашения совместно:

- организуют и финансируют молодежные спортивно-оздоровительные мероприятия;

- принимают участие в организации конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- устанавливают именные стипендии студентам;

- поощряют молодых работников, активно участвующих в общественной деятельности, в деятельности профсоюзной организации;

- содействуют созданию и деятельности Молодежных советов в организациях;

- организуют и проводят обучение председателей Молодежных советов первичных профсоюзных организаций;

- контролируют предоставление гарантированных законодательством социальных льгот и гарантий.

**ХI. Гарантии прав Профсоюзов**

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

11.2. **Стороны Соглашения** договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза:

11.3. **Министерство:**

11.3.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных организаций, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

11.3.2. Обязывает работодателей безвозмездно предоставлять выборному органу (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации необходимое помещение для работы и для проведения собраний, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства;

11.3.3. Не препятствует представителям вышестоящего Профсоюза посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством и контроля за их исполнением;

11.3.4. Не допускает вмешательства в деятельность Профсоюза;

11.3.5. Обеспечивает участие председателя Областной организации Профсоюза

 (его представителя) в работе комиссий, созданных для рассмотрения вопросов, затрагивающих интересы работников в части социально-трудовых отношений;

11.3.6. Издает нормативно-правовой акт, определяющий оплату труда не освобожденных от основной работы председателей первичной профсоюзной организации в размере не менее 50 % от минимального размера оплаты труда, при условии, что профсоюзное членство составляет не менее 60 %;

11.3.7. Издает нормативно-правовой акт, определяющий оплату труда наставникам, закрепленным за молодыми специалистами;

11.3.8. Предоставляет Профсоюзам необходимую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;

11.3.9. Принимает решения с учетом мнения Профсоюза, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и Соглашением.

11.4. **Работодатели:**

11.4.1. соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюза;

11.4.2. предоставляют Профсоюзам необходимую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;

11.4.3. принимают решения с учетом мнения Профсоюза, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и Соглашением;

11.4.4. безвозмездно представляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором (обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и др.);

- бесплатно предоставляют профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации необходимое помещение для проведения собраний, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства;

- не препятствуют представителям вышестоящего Профсоюза посещать организацию для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

- не допускают вмешательства в деятельность Профсоюза;

11.4.5. содействуют и оказывают помощь при создании первичных профсоюзных организаций и организации деятельности профсоюзной организации;

11.4.6. обеспечивают участие председателя первичной профсоюзной организации (его представителя) в работе комиссий, созданных для рассмотрения вопросов, затрагивающих интересы работников в части социально-трудовых отношений;

11.4.7. ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет Областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой в порядке, определенном коллективным договором. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Обеспечивают сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в подведомственной организации. Ежегодно предоставляют первичным профсоюзным организациям акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов (за год) не позднее 20 января следующего за истекшим годом.

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

11.4.9. обеспечивают участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предоставление после окончания срока полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия работника, другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации, сохраняют за освобожденным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

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

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

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

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

- членов постоянно действующего выборного коллегиального руководящего органа управления (Комитета) и постоянно действующий выборный коллегиальный исполнительный орган (Президиум) Областной организации Профсоюза;

- председателей и заместителей председателя первичной профсоюзной организации;

 - работников, входящих в состав профсоюзного органа;

- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;

- членов комиссии по контролю за состоянием охраны труда;

- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда Областной организации Профсоюза;

- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

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

11.5. **Министерство обеспечивает выполнение работодателями:**

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

11.5.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов в первичные профсоюзные организации и Областной организации Профсоюза по безналичному расчету с письменного согласия работников и перечисление их с расчетных счетов организаций одновременно с платежными поручениями учреждений. Порядок их перечисления определяется коллективным договором;

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

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

11.5.5. Создание условий для участия представителей выборных органов (профсоюзный комитет) первичных профсоюзных организаций в управлении организации в порядке, установленном действующим законодательством.

11.6. **Профсоюз обеспечивает:**

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

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

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

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

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

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

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

**XII. Развитие социального партнерства**

12.1. В целях развития социального партнерства **Стороны Соглашения** договорились:

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

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

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

12.1.4. 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.

12.1.5. Оказывать содействие в развитии и совершенствовании системы социального партнерства в подведомственных организациях.

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

12.1.7. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий, обеспечения страхования, оздоровления медицинских работников, повышения статуса профессии работников отрасли.

12.1.8. Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства в подведомственных организациях.

12.2. **Министерство** в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивает условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Областной организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций.

12.3. **Работодатели обязуются:**

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

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

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

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

12.4. **Областная организация Профсоюза**:

12.4.1. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, членам профсоюзных органов, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.4.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников – членов Профсоюза подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и гарантии работников;

12.4.3. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования, осуществляет анализ коллективных договоров и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принятых в подведомственных организациях;

12.4.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных организаций.

12.4.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений.

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

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

12.4.9. Оформляет в установленные сроки мотивированное мнение по проектам законов УО, нормативных правовых актов Губернатора и Правительства УО, разрабатываемых Министерством здравоохранения УО, по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников организаций.

**ХIII. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон за не выполнение обязательств Соглашения.**

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителями – отраслевой комиссией и соответствующими органами по труду, посредством ежегодного подведения итогов выполнения условий Соглашения. Отраслевая комиссия собирается по предложению одной из сторон.

12.2. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.3. При невыполнении условий Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные меры для их выполнения.

12.4. Изменения и дополнения, вносимые в период действия Соглашения, оформляются в виде дополнительных Соглашений и являются неотъемлемой частью Соглашения.

