

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И ФАРМАЦИИ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
И ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2018-2021 ГГ.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным трехсторонним соглашением между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический Совет Ярославской области» (Объединение работодателей Ярославской области) и Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области», Отраслевым соглашением по Федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области и направлено на обеспечение стабильности и эффективной деятельности государственных медицинских и фармацевтических организаций Ярославской области, подведомственных департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области (далее - организации), решение трудовых, социальных и профессиональных проблем работников организаций.

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

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

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

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

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

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

1.8. Для осуществления контроля за выполнением Соглашения, ведения переговоров, подготовки и заключения Соглашения создается отраслевая комиссия, состоящая из представителей Департамента здравоохранения и Обкома профсоюза.

Стороны договорились, что все неурегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий, подписанный сторонами.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная

сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 2018-2021 гг.

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

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

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

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Контролировать соблюдение в организациях норм трудового законодательства.

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

2.10. Принимать участие в реализации областной целевой программы «Улучшение кадрового обеспечения государственных медицинских организаций Ярославской области на 2018 – 2022 годы».

Департамент здравоохранения:

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

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

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

2.14. Предоставляет возможность представителям Обкома профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятий, организованных Департаментом здравоохранения.

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

2.16. Рассматривает обращения, письма и предложения Обкома профсоюза и направляет в адрес Обкома профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

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

Обком профсоюза:

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

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

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

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

2.22. Контролирует соблюдение работодателями безопасных условий труда работников организаций.

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

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

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

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

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

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

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

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

3.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в организациях.

IV. ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются недействительными.

Стороны договорились о следующем:

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

4.3. Обеспечивают поэтапное приближение минимальной заработной платы к уровню не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ярославской области. Принимают необходимые меры к недопущению снижения окладов.

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

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

4.6. Рекомендуют в содержание коллективных договоров включать следующие пункты:

4.6.1 Локальные нормативные акты, предусматривающие выплаты стимулирующего характера, введение, замену и пересмотр норм нагрузки, утверждение должностных

инструкций работников, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.6.3. Председатель профкома либо иной представитель первичной профсоюзной организации:

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется согласно постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

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

5.6. Рабочее время водителей медицинских организаций регламентируется приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

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

5.8. Для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.9. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа;
- работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

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

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ч.1 ст. 104 ТК РФ).

5.10. Работникам ежегодно предоставляются следующие виды оплачиваемых отпусков:

5.10.1. Основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

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

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

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

- Постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;
- Приказа Минтруда России от 11 сентября 2013 г. № 457н «Об установлении продолжительности сокращенного рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных»
- Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

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

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

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

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

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков (постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях»);
- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, центральных районных больниц, районных больниц, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи, (приказ Минздрава СССР от 31 октября 1977 № 972 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»);
- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, старшим фельдшерам подстанций скорой и неотложной медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, перешедшим с должностей среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16 октября 1986 г. № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»);
- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (приказ Минздрава РСФСР от 13.03.1991 № 42 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»);
- фельдшерам, работающим на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов (постановление Совмина РСФСР от 17 января 1991 г. № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации»).

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА

Стороны совместно:

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

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

Департамент здравоохранения:

6.3. Организует ведомственный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в организациях (статьи 211, 212, 214, 216, 217, 220, 221, 222, 229 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

Рекомендует руководителям организаций:

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

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

6.8. Проводить за счет собственных средств организаций обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

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

6.11. Организовать работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О проведении специальной оценки условий труда», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 года № 33-н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 2 ТК РФ.

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

Обязательства Обкома профсоюза:

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

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

6.16. Направляет усилия инспектора труда на профилактику нарушений правил и норм охраны труда, законодательства о труде и организациях.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

Обком профсоюза:

7.6. Через Правительство области, органы местного самоуправления, органы прокуратуры и суды добиваться предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам организаций, работающим и проживающим в сельской местности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ярославской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Департамент здравоохранения:

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

8.2. В соответствии с п.2 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гарантирует при массовом увольнении работников организаций в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предварительное уведомление Обкома профсоюза не менее чем за 3 месяца.

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

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

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

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

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

- работников предпенсионного возраста (мужчин 57 лет, женщин 52 года);
- работников, избранных в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов;
- одиноких родителей, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- двух и более работников из одной семьи.

Обком профсоюза:

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

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны признают, что работодатели обязаны:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

9.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию руководителя первичной профсоюзной организации или его заместителя без учета мотивированного мнения Обкома профсоюза в период действия их полномочий.

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

Членов первичной организации профсоюза не подвергать дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения первичной организации профсоюза.

Увольнение по инициативе работодателя руководителей организаций, избранных в состав Обкома профсоюза, вынесение им дисциплинарного взыскания производится с учетом мотивированного мнения Обкома профсоюза.

Учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации и Обкома профсоюза осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 373 и ч.3 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Работодатели и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, на условиях пункта 4 статьи 28 Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в

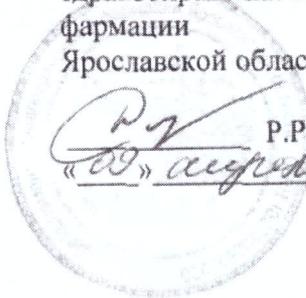
препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - для каждой из сторон Соглашения.

Соглашение подписали:

Директор департамента
здравоохранения и
фармации
Ярославской области



Р.Р. Сайтгареев

Р.Р. Сайтгареев
«09» апреля 2018

Председатель Обкома
профсоюза работников
здравоохранения РФ



Л.В. Транова

Л.В. Транова
«09» апреля 2018

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
НАСЕЛЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистр. № 4/18 дата 03.05.2018

Ф.И.О. отн. Лица Жуку, Николай Сергеевич