

|  |  |
| --- | --- |
| Комитет здравоохранения  Курской области  Председатель Комитета  здравоохранения  Курской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Новикова  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Курская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ  Председатель Курской областной организации Профсоюза работников  здравоохранения РФ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.А. Сорокина  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между** **комитетом здравоохранения Курской области**

**и Курской областной организацией Профсоюза**

**работников здравоохранения РФ**

**на 2018-2020 годы.**

Настоящее Соглашение прошло уведомительную регистрацию

в Комитете по труду и занятости населения Курской области

**І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Отраслевое соглашение в отношении областных организаций, подведомственных комитету здравоохранения Курской области, на 2018–2020 годы разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Курской области, трехсторонним Соглашением между администрацией Курской области, общественной организацией СОЮЗ «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

**1.1. Сторонами Соглашения являются:**

от работников областных организаций, подведомственных комитету здравоохранения Курской области (далее – медицинские организации) – Курская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Областная организация Профсоюза);

от представителей работодателей – комитет здравоохранения Курской области (далее – Комитет здравоохранения) в рамках своих полномочий.

**1.2.** Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между его Сторонами. Соглашение содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Соглашением.

**1.3.** Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей медицинских организаций, в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки при наличии собственных средств для их обеспечения через коллективные договоры.

**1.4.** Стороны признают обязательным заключение коллективных договоров в медицинских организациях и будут оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

Работодатель и выборный орган первичной организации Профсоюза в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации могут заключать иные соглашения, содержащие условия об установлении гарантий и компенсаций членам Профсоюза, а также работникам, не являющимися членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган первичной организации Профсоюза на представление их интересов в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

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

**1.6.** В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

**1.7.** Проекты нормативных правовых актов органов исполнительной власти Курской области, затрагивающие социально-экономические права работников медицинских организаций, рассматриваются и принимаются с учетом мотивированного мнения выборного органа Областной организации Профсоюза.

**1.8**. Предметом Соглашения являются преимущественно дополнительные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и не противоречащие ему.

Обязательства и гарантии по социальной и экономической защите работников, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть снижены.

**1.9.** Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой Стороны.

**1.10.** Стороны договорились направить настоящее Соглашение в медицинские организации в месячный срок с момента уведомительной регистрации.

**1.11.** В целях развития социального партнерства Стороны признают необходимым предоставлять возможность присутствия представителей участников Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения медицинских организаций и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

**1.12.** Для осуществления контроля за выполнением Соглашения, ведения переговоров, подготовки и заключения Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия.

Все неурегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий.

**1.13**. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями ежегодно.

Стороны Соглашения по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Соглашения.

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

**1.15.** В период действия настоящего Соглашения Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения.

**II. ОПЛАТА ТРУДА**

**2.1.** Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- реализацию в медицинских организациях «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- достижение целевых значений соотношения средней заработной платы работников медицинских организаций, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Постановлением Администрации Курской области от 21 декабря 2012 г. №1116-па «О реализации плана мероприятий по исполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597»;

- создание условий для оплаты труда 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.

**2.2.** Представители Сторон исходят из необходимости:

**2.2.1.** Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, исходя из необходимости повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защищенности.

**2.2.2.** Обеспечивать консолидацию позиций в представлении интересов и приоритетов работников здравоохранения, специального образования и науки перед органами власти и государственного управления.

**2.2.3.** Обеспечивать систематический контроль:

**2.2.3.1.** За исполнением норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации при установлении и реализации в медицинских организациях систем оплаты труда.

**2.2.3.2.** За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам медицинских организаций.

**2.2.3.3.** За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом.

**2.3. Обязательства Сторон Соглашения.**

**2.3.1. Комитет здравоохранения учитывает мнение выборного органа Областной организации Профсоюза:**

при разработке проектов нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оп­латы труда работников медицинских организаций;

при разработке Методических рекомендаций и разъяснений для медицинских организаций по формиро­ванию и реализации систем оплаты труда работников.

**2.3.2. Совместные обязательства Комитета здравоохранения и Областной организации Профсоюза:**

**2.3.2.1.** Обеспечивать контроль за исполнением норм ТК РФ, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области при реализации в медицинских организациях отраслевой системы оплаты труда.

**2.3.2.2.** Осуществлять мониторинг ситуации по разработке и реализации в медицинских организациях систем оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.

**2.3.2.3.** Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы, перечислением социальных страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды.

**2.4. Работодатели обеспечивают:**

**2.4.1.** Своевременную выплату заработной платы работникам в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами медицинских организаций, не допущение фактов задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов.

**2.4.2.** Установление системы оплаты труда коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2.4.3.** Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на «эффективный контракт».

**2.4.4.** Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

**2.4.5.** 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 медицинской организации – не более 40%.

**2.4.6.** Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда соблюдать требования ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в части недопустимости ухудшения условий предоставления и снижения размеров компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда, действовавших до вступления в силу данного Федерального закона, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

В случае объективного установления по результатам специальной оценки условий труда допустимых условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников не допускается уменьшение фонда оплаты труда и сохраняется достигнутый уровень заработной платы медицинских работников.

**2.4.7.** 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.

**2.4.8.** Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров медицинских организаций на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих медицинских организаций. Должностные оклады главных медицинских сестер медицинских организаций устанавливается на 15-40 процентов ниже должностных окладов руководителей медицинских организаций.

**2.4.9.**  Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в соответствии с порядком исчисления выслуги лет, определенным медицинской организацией самостоятельно и закрепленным локальным нормативным актом организации.

**2.4.10.** Извещение при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**2.4.11.** Предоставляют по запросу в Областную организацию Профсоюза сведения в сфере оплаты труда работников с соблюдением положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных.

**2.5.** При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» .

**III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

**3.1.** Стороны Соглашения договорились, что работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

**3.2.** Режим труда и отдыха в подведомственных организациях определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для медицинских работников, в соответствии со ст. 350 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, и не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников регулируется приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- не более 35 часов в неделю – для работников от 16 до 18 лет;

- не более 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;

- не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце 5 части 3 настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (для медицинских работников – не более чем до 39 часов в неделю) с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами, в размере одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за каждый час работы сверх оклада.

Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьями 262, 263 ТК РФ.

**3.3.** Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной организации Профсоюза (ст.103 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

В медицинских организациях разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

По решению трудового коллектива, разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и учета мнения выборного органа первичной организации Профсоюза медицинской организации (п.13 Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом Минздрава СССР от 31.10.1984 г. №1240).

**3.4.** В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (ст.108 ТК РФ).

**3.5.** Привлечение работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

**3.8.** Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, порядок оплаты, времени начала и окончания дежурства устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом медицинской организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом организации.

**3.9.** Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ (ст. 60.1. ТК РФ).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников) определяются постановлением Минтруда России от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 г. №813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

**3.10.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

**3.10.1.** 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, либо по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда к вредным и (или) опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, но не ниже установленных размеров с учетом:

- постановления Правительства РФ от 06.06.2013 г. №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»;

- перечня профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (приложение к настоящему Отраслевому соглашению).

До проведения специальной оценки условий труда при отсутствии результатов аттестации рабочих мест по условиям труда такой отпуск предоставляется работникам в соответствии с вышеуказанными постановлениями.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсации работникам не устанавливаются.

**3.10.2.** Продолжительностью три дня за непрерывную работу свыше 3 лет в следующих должностях:

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 их 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 30.12.1998 г. №1588);

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 (Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 22.09.1977 г. №870);

старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым 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 (Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 г. №1240);

среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, отделений плановой и экстренной консультативной помощи (станций санитарной авиации) (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 19.08.1982 г. №773);

среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности (независимо от наименования занимаемой должности), фельдшерско-акушерских пунктов, водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (Постановление Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 г. №116).

**3.10.3.** Работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза и не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, его продолжительность и порядок предоставления Стороны рекомендуют устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, руководствуясь при этом постановлением Администрации Курской области от 19 марта 2003 г. №6 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

**3.11.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**3.12.** Гарантии (сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск и размеры повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической, противотуберкулезной помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются без проведения специальной оценки условий труда.

**3.13.** Педагогическим работникам медицинских и образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета здравоохранения, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

Работникам, осуществляющим уход за детьми, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ).

**3.15.** Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

**3.16.** Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

Стороны признают допустимым, перенесение отпуска по соглашению сторон трудового договора в порядке, предусмотренном коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

По заявлению работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

2) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);

4) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

5) совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

6) работникам, совмещающим работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем может быть присоединен к учебному отпуску (ч. 2 ст. 177 ТК);

7) работникам, которые были отозваны или отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

8) супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 №76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

9) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 г. №1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", Федеральный закон от 10.01.2002 г. №2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

10) инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (Федеральный закон от 12.01.1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах»);

11) Героям СССР, Героям России, Героям Социалистического Труда и полным кавалеры ордена Славы и ордена Трудовой Славы (Закон РФ от 15.01.1993 г. №4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Федеральный закон от 09.01.1997 г. №5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

12) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 г. №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

Работодатели предоставляют отпуск преимущественно в летнее время матерям и отцам, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей.

Отпуска в любое удобное время могут предоставляться также и иным категориям работников в случаях, предусмотренных коллективным договором медицинской организации.

**3.17. Стороны требуют от руководителей медицинских организаций:**

**3.17.1.** Устанавливать продолжительность рабочего времени для работников здравоохранения с учетом требований трудового законодательства.

**3.17.2.** Обеспечить обязательное предоставление работникам ежегодных очередных отпусков с сохранением места работы и среднего заработка согласно графика отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Согласно ст.124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**3.17.3.** Устанавливать продолжительность основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, в соответствии со ст.115 ТК РФ. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

**3.17.4.** Производить исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии со ст.139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

**3.17.5.** Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала в соответствии с требованиями ст.136 ТК РФ.

**IV. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

**4.1.** Стороны Соглашения договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

**4.2. Комитет здравоохранения обязуется:**

**4.2.1.** Организовывать работу по прогнозированию численности и анализу высвобождения работников в медицинских организаций.

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

**4.2.3.** Считать необходимым включение в трудовые договоры с руководителями медицинских организаций, в числе условий для их расторжения: несоблюдение законодательства о труде, невыполнение обязательств по коллективному договору.

**4.3. Стороны Соглашения договорились:**

**4.3.1.** Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в кадрах медицинских организаций, осуществлять мероприятия по обеспечению медицинских организаций медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

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

**4.3.3.** Критериями массового высвобождения работников медицинских организаций считаются:

а) ликвидация медицинских организаций любой организационно-правовой формы;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

в) высвобождение 10 и более работающих в течение 30 дней при численности работников от 20 до 100 человек;

г) увольнение 5% работающих в течение 30 дней при численности занятых от 100 до 500 человек.

**4.3.4.** Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную медицинскую организацию в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

**4.4. Стороны обязуются:**

**4.4.1.** Рассматривать на совместном заседании коллегии Комитета здравоохранения и президиума обкома профсоюза вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

**4.4.2.** Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников медицинских организаций при их реорганизации.

**4.5. Работодатели обязуются:**

**4.5.1.** Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием медицинских организаций.

**4.5.2.** В случае реорганизации или ликвидации медицинской организации либо сокращения численности или штата работников медицинской организации, возможном расторжении трудовых договоров с работниками персонально, в письменной форме под роспись сообщать об этом работникам, а также информировать профсоюзный комитет медицинской 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.

**4.5.3.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем или в коллективном договоре (до 4 часов в неделю).

**4.5.4.** Предусматривать компенсацию при увольнении сверх выходных пособий, установленных ст. 178 ТК РФ.

**4.5.5.** При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя за год и менее до наступления пенсионного возраста, выплачивать работнику единовременное пособия в размере не менее 5 тыс. руб. Размер единовременного пособия устанавливаются коллективным договором.

**4.5.6.** Осуществлять переподготовку работников в случае их высвобождения в связи с проведением мероприятий по реформированию медицинской организации. Взаимодействовать с образовательными организациями по вопросам подготовки кадров.

**4.5.7.** Определять с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза численный и персональный состав высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

**4.6.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определено ст. 179 ТК РФ.

Также преимущественным правом обладают:

согласно Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"

**-** супруги военнослужащих - граждан при прочих равных условиях (ст. 10);

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей на работе, на которую они поступили впервые (ст. 23);

- одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву (ст. 23);

согласно Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-I "О государственной тайне"

- при прочих равных условиях должностные лица и граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе;

согласно Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-I "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы"

- Герои и полные кавалеры ордена Славы;

согласно Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"

- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа:

а) граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;

б) военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;

в) граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;

г) граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности.

Также Стороны Соглашения требуют от работодателей предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим работникам:

* предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по старости);
* председателям первичных профсоюзных организаций;
* одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
* отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет, без матери.

**4.7.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по ходатайству педагогического совета образовательной организации перед аттестационной комиссии о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников областных организаций, подведомственных комитету здравоохранения Курской области. Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющие государственные награды и почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель» и др.;

-имеющиеотраслевые награды;

- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомствпри условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победители и призеры Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, представившие заявление и ходатайство педагогического совета организации.

Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

**4.8.** В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с частичным отрывом от работы ему производится оплата фактически отработанного времени, а также за ним сохраняется средняя заработная плата за часы фактического проведения обучения, но не более установленной нормы рабочего времени (с учетом периода обучения) для данной должности (профессии) при выполнении соответствующих работ.

**V. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**5.1.** В целях реализации отдельных положений ТК РФ и других нормативных правовых актов Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения по вопросам:

**5.1.1.** О порядке предоставления мер социальной поддержки медицинским и фармацевтическим работникам медицинских организаций, в том числе, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), а также членам семей указанных лиц.

**5.1.2.** Об обязательном страховании медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

**5.2.** Работодатель согласовывает с выборным органом первичной организации Профсоюза формирование и распределение средств на социальные нужды медицинской организации (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

**5.3. Комитет здравоохранения и Областная организация Профсоюза:**

**Осуществляют контроль за обеспечением:**

**5.3.1.** Обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

**5.3.2.** Своевременного и обоснованного представления в Пенсионный фонд Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета;

**5.3.3.** Своевременного перечисления средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

**Обязуются:**

**5.3.4.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, данного Соглашения.

**5.3.5.** В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам способствовать ее выплате через комиссии по трудовым спорам и суды.

**5.3.6.** Оказывать методическую и практическую помощь трудовым коллективам по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений по охране труда.

**5.3.7**. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

**5.3.8.** Инициировать создание в медицинских организациях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования.

**5.3.9.** Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей членов Профсоюза путевками на период каникул в оздоровительные лагеря.

**Рекомендуют:**

**5.3.10.** Включать в коллективные договоры медицинских организаций:

порядок компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки;

вопросы, связанные с защитой прав на пенсионное обеспечение работников;

порядок выделения средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

**5.3.11.** Внедрение в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки, использовать залы ЛФК.

**5.4. Комитет здравоохранения**

**Обеспечивает:**

**5.4.1.** Выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций работникам и их семьям и не ограничивают права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при заключении коллективных договоров и соглашений.

**5.4.2.** Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивает права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров медицинских организаций, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

**Оказывает содействие:**

**5.4.3.** В установлении внеочередного приема работников медицинских организаций и членам их семей в амбулаторно-поликлинических медицинских организациях и внеочередной плановой госпитализации при наличии соответствующего направления с бесплатным обеспечением всего необходимого объема медицинских услуг, оказываемых в данной медицинской организации.

**5.5.** **Областная организация Профсоюза**

**5.5.1.** Содействует обеспечению социальных гарантий трудящимся в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

**5.5.2.** Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза. Способствует созданию условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и их семей.

Выходит с инициативой по привлечению к дисциплинарной и административной ответственности должностных лиц (руководителей медицинских организаций), допустивших нарушения трудовых прав работников.

**5.5.3.** На основании ходатайств профсоюзных комитетов выделяет материальную помощь особо нуждающимся работникам, членам профсоюза. В особо тяжелых случаях (пожар, стихийные бедствия и др.) выделять материальную помощь из фонда солидарности в размере до 20 тысяч рублей при условии выполнения сметы профсоюзного бюджета.

**5.6. Руководители** медицинских организаций обеспечивают:

**5.6.1.** Обязательное социальное страхование работников медицинских организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

**5.6.2.**  В случае причинения вреда здоровью медицинским работникам при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга возмещать ущерб в объеме и порядке, установленным ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.98 г.

**5.6.3.** Возмещение в полном объеме расходы, связанные с погребением, в случае смерти работникам в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

**5.6.4.** Полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или по заключению органов здравоохранения, установивших профзаболевание.

**5.6.5.** Своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

**5.6.6.** Информирование работающих об условиях и охране труда, о риске повреждения здоровья на рабочем месте.

**5.6.7.** Выплаты коммунальных льгот для медицинских работников, работающих и проживающих в сельской местности, согласно установленным нормам в соответствии с действующим законодательством.

**5.6.8.** С целью улучшения демографической ситуации в области, осуществление за счет средств медицинской организации, следующие единовременные выплаты (при наличии финансовых средств):

при рождении первого ребенка – в сумме от 1 до 5 тыс. рублей;

при рождении второго и каждого последующего – в сумме от 2 до 10 тыс. рублей;

при поступлении ребенка в первый класс – в сумме от 1 до 3 тыс. рублей.

**6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

**6.1. Комитет здравоохранения Курской области обеспечивает:**

**6.1.1.** Обучение, проведение «Дней охраны труда», семинаров по вопросам охраны труда с руководителями и специалистами по охране труда медицинских организаций;

**6.1.2.** Сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях;

**6.1.3.** Ведение учета и анализа производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в отрасли и в организациях, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению;

**6.1.4.** Организационно-методическую помощь медицинским организациям в вопросах организации работы по охране труда.

**6.2. Руководители медицинских организаций обязаны:**

**6.2.1**. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

**6.2.2.** Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в медицинских организациях с численностью 50 и более работников.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору;

**6.2.3.** Совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создавать на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда из представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и представителей работодателя, обеспечивают их эффективную работу;

**6.2.4.** Разрабатывать коллективные договоры с включением в него раздела «Условия и охрана труда», Соглашения по охране труда, являющихся неотъемлемой частью договора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

**6.2.5.** Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию по ее проведению в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

**6.2.6.** Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

**6.2.7.** Давать работникам необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте;

**6.2.8.** Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

**6.2.9.** После разработки и утверждения типового отраслевого положения о системе управления охраной труда, разработать и утвердить систему управления охраной труда в подведомственной организации и обеспечить ее функционирование;

**6.2.10.** Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

**6.2.11.** Выплачивать пострадавшему от несчастного случая, происшедшего по вине работодателя, кроме установленной законодательством, материальную помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом организации. В случае гибели работника по вине работодателя, материальная помощь выплачивается семье пострадавшего.

Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставлять возможность профессиональной переподготовки по новым специальностям с последующей возможностью трудоустройства, устанавливая им льготные условия и режим работы.

**6.2.12.** Не допускать пересмотра пенсионных прав работников (Списки № 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденные Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10) без улучшения условий труда на рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда;

**6.2.13.** За счет собственных средств на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

**6.2.14.** Устанавливать через коллективные договоры, соглашения дополнительные компенсации работникам, занятым на работах (рабочих местах) с вредными и (или) опасными, а также особыми условиями труда в зависимости от класса условий труда;

**6.2.15.** Приобретать и бесплатно выдавать 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 установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

**6.2.16.** Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12. 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

**6.2.17.** На работах с вредными и (или) опасными условиями труда по установленным нормам работникам выдавать бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

Выдача 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;

**6.2.18.** Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.223 ТК РФ).

**6.2.19.** Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

**6.2.20.** Создавать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзной организацией по охране труда, обеспечивать его нормативными справочными материалами, предоставлять время для выполнения возложенных на него обязанностей, продолжительность которого определяются коллективными договорами, содействовать прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда в организациях, осуществляющих обучение по охране труда;

**6.2.21.** Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

**6.2.22.** Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда, внештатных инспекторов труда Профсоюза по выявленным нарушениям трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информируют о принятых мерах профсоюзных инспекторов труда;

**6.2.23.** Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда; к выполнению работ в ночное время, сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой; устанавливают перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; для инвалидов создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и др. согласно статьи 224 ТК РФ;

**6.2.24.** Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов; проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы согласно статье 225 ТК РФ;

**6.2.25**. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголков охраны труда;

**6.2.26.** Вести учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний, принимают меры по их предупреждению согласно статье 212 ТК РФ;

**6.2.27.** В соответствии со ст.212 ТК РФ разрабатывать и утверждать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Инструкции по охране труда и доводить их до сведения работников;

**6.2.28.** Утверждать Отчет о проведении специальной оценки условий труда с учетом мотивированного мнения Обкома Профсоюза. Учет мотивированного мнения производится в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**6.2.29.** Проводить вакцинацию работников медицинских организаций в целях сохранения их здоровья, снижения риска инфицирования различными микроорганизмами.

**6.3. Стороны обязуются** ежегодно заслушивать на коллегии Комитета здравоохранения совместно с Президиумом обкома профсоюза вопросы состояния охраны труда в медицинских организациях и итоги работы по охране труда и анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

**6.4. Областная организация Профсоюза совместно с профсоюзными комитетами медицинских организаций обязуется:**

**6.4.1.** Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

**6.4.2.** Оказывать необходимую консультативную помощь работникам - членам профсоюза, руководителям и выборным органам профсоюза по вопросам охраны труда и правовой работе.

**6.4.3.** Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам проведения профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

**6.4.4.** Осуществлять контроль за условиями труда и соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда в медицинских организациях, по выявленным нарушениям предлагать руководителям организаций принимать меры по их устранению.

**6.4.5.** Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю;

**6.4.6.** Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

**6.4.7.** В случае получения работником тяжелых травм на производстве или гибели не по вине работника (при выполнении трудовых обязанностей) выдавать материальную помощь из Фонда солидарности согласно порядка выплат, определенных его Положением и при условии перечисления средств профсоюзных комитетов в соответствующий Фонд.

**6.4.8.** Организовывать и проводить конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза».

**VII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ**

**7.1.** Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в медицинских организациях:

проведение работы с молодежью в медицинских организациях в целях закрепления в них молодых специалистов;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

развитие творческой активности молодежи;

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

**7.2.** Стороны соглашения в целях сохранения и развития потенциала медицинских организаций, повышения престижа профессии, активного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

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

**7.2.2.** Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

**7.2.3.** Выплачивать, при наличии финансовых средств, молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее должностного оклада на условиях, определяемых трудовым договором, коллективным договором.

**7.2.4.** Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях.

**7.2.5.** Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

**7.2.6.** Принимать необходимые меры по улучшению жилищных условий для молодых специалистов.

**7.2.7.** Осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни и способствовать с этой целью проведению различных культурно-спортивных мероприятий (спартакиад, фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и др.).

**7.2.8.** Содействовать привлечению работников к участию в областных, всероссийских, межрегиональных конкурсах и соревнованиях профессионального мастерства.

**7.3. Руководители медицинских организаций обеспечивают:**

**7.3.1.** При заключении коллективных договоров и соглашений содержание в них специальных разделов по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.

**7.3.3.** Закрепление наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в медицинских организациях. Установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами.

**7.3.4.** Проведение за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала.

**7.3.5.** Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

**7.3.6.** Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором медицинской организации.

**7.3.7.** Содействие созданию и работе молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности медицинской организации.

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

**7.4. Областная организация Профсоюза обязуется:**

**7.4.1.** Выделять студенческим первичным организациям Профсоюза средства в размере 5% профсоюзного бюджета на реализацию молодежной политики.

**7.4.2.** Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав. Осуществлять консультативную помощь и защиту социальных гарантий работников отрасли по вопросам обеспечения занятости, приема на работу, переводов, увольнения, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

**7.4.3.** Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления на базе студенческих первичных организаций Профсоюза.

**7.4.4.** Устанавливать именные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования за успешную учебу и активную работу по защите социально-экономических прав и интересов студентов.

**7.4.5.** Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

**VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ**

**ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

**8.1.** В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

**8.1.2.** Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

**8.1.3.** Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

**8.1.4.** Принимать меры по обеспечению работодателями и организациями Профсоюза выполнения установленных данным Соглашением социальных гарантий работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств организаций.

**8.1.5.** Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

**8.1.6.** Представлять в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в действующее Соглашение.

**8.2. Областная организация Профсоюза:**

**8.2.1.** Способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства.

**8.2.2.** Оказывает практическую помощь организациям и выборным органам первичной организации Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров.

**8.2.3.** Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за состоянием охраны труда в медицинских организациях.

**8.2.4.** Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы работников в сфере социального страхования.

**IХ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО СТРУКТУР В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА**

**9.1.** В сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза работодатели признают права Областной организации Профсоюза, действующей на основании Устава Профсоюза:

**9.1.1.** Соблюдают права и гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, а также гарантии права на труд работникам, предоставляются в соответствии с требованиями ст. ст. 374-376 ТК РФ и ст. ст. 25-27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не препятствуют созданию и функционированию структур профсоюза в медицинских организациях;

**9.1.2.** Безвозмездно представляют выборному органу первичной организации Профсоюза, действующему в медицинских организациях, в бесплатное пользование необходимые для его 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 организации Профсоюза могут быть предусмотрены коллективным договором;

**9.1.3.** Предоставляют в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборного органа первичной организации Профсоюза принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

**9.1.4.** Не препятствуют представителям Профсоюза посещать медицинские организации, где работают члены Профсоюза, а также представляют бесплатную информацию о деятельности медицинской организации необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам с соблюдением требований действующего законодательства.

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

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

В соответствии с коллективным договором уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляют оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, не менее 2-х часов в неделю, с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка.

**9.1.7.** Освобождают от основной работы членов выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза и Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором – также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

**9.1.8.** Обеспечивают предоставление гарантий права на труд работникам, являвшимся членами выборного органа организаций Профсоюза и Профсоюза только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

**9.1.9.** Коллективным договором может быть предусмотрено предоставление оплачиваемого времени для выполнения профсоюзных обязанностей и (или) дополнительного отпуска председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы.

**9.2. Комитет здравоохранения обеспечивает:**

**9.2.1.** Рассмотрение хода выполнения принятых обязательств Соглашения и коллективных договоров и информирование Стороны социального партнерства о предпринимаемых мерах.

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

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

**9.2.4.** Рекомендует руководителям медицинских организаций в коллективных договорах, соглашениях предусмотреть гарантии для членов выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в работе совещаний, конференций, съездов, созываемых профессиональными союзами, а также на время краткосрочной учебы с сохранением средней заработной платы.

**9.3. Областная организация Профсоюза**

**Обеспечивает:**

**9.3.1.** Содействие в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

**Обязуется:**

* + 1. Защищать социально-экономические права и интересы членов профсоюза работников здравоохранения по вопросам:
* обеспечение занятости;
* организации и охраны труда;
* соблюдение трудового, пенсионного законодательства;
* улучшение условий труда и быта работников.
  + 1. Организовывать обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, а также другим действующим нормативным правовым актам, имеющим социальную направленность (жилье, пособия, компенсации и др.), участвовать в проведении учебы руководителей медицинских организаций по вышеперечисленным вопросам.

**9.3.6.** Областная организация Профсоюза соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) и осуществляет действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия настоящего Соглашения при условии его выполнения.

**9.3.7.** Областная организация Профсоюза в соответствии со ст. 370 ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и за состоянием охраны труда в медицинских организациях.

**9.4.** **Руководители** медицинских организаций обеспечивают создание и наполнение страничек первичных организаций Профсоюза на сайтах медицинских организаций.

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** В соответствии с ч.7 ст. 48 ТК РФ работодатели медицинских организаций, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, вправе присоединиться к нему.

**10.2.** Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

**10.3.** Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца с даты вступления его в силу.

**10.4.** В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст.ст. 47 и 49 ТК РФ.

**10.5.** Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Приложение к Отраслевому соглашению

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий рабочих | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях \* |
| Водитель автомобиля, гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, курьер, лифтер, оператор копировальных и множительных машин, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик территорий | 7 |
| Администратор, дезинфектор, кастелянша, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений | 14 |

\*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